وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche Scientifique

جامعة مصطفى إسطمبولي معسكر
Université Mustapha Stambouli Mascara
كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير
Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et des Sciences de Gestion
مخبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة-بحث وابداع-

أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه
تخصص: تسيير المؤسسات
فرع: تسيير المؤسسات

العنوان

تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين

إعداد: قايدي أمينة

إشراف : د. بن ثابت بوزيان

لجنة المناقشة:

أ.د شنيني عبد الرحمان	أستاذ التعليم العالي	جامعة معسكر	رئيسا
د.بن ثابت بوزيان	أستاذ محاضر قسم "أ"	جامعة معسكر	مقررا
أ.د رقيق يسعد إدريس	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهران 2	عضوا
أ.د عمراني قمر الدين	أستاذ التعليم العالي	جامعة سيدي بالعباس	عضوا
أ.د صوار يوسف	أستاذ التعليم العالي	جامعة سعيدة	عضوا
د.بلميمون عبد النور	أستاذ محاضر قسم "أ"	جامعة معسكر	عضوا

السنة الجامعية 2017/2016

بسم الله الرحمن الرحيم

الاهداء

أهدي هذا العمل إلى

- ✓ روح أخي عبد القادر رحمه الله
- ✓ والديا حفظهما الله
- ✓ زوجي وعائلته
- ✓ اخوتي وزوجاتهم وأبنائهم وبناتهم
- ✓ أختي وزوجها وأولادها
- ✓ صديقاتي وأخص بالذكر طلاس سامية

قايدي أمينة

الشكر

أتقدم بجزيل الشكر إلى أساتذة التخصص.

إلى أعضاء لجنة المناقشة.

وإلى كل من ساعدني في إتمام هذا العمل.

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

قائمة الملاحق

المقدمة العامة

المقدمة العامة:

فرضت زيادة الطلب على الشغل وقلة عروض العمل وعدم قدرة استجابة المؤسسات العمومية والقطاعات الحكومية لطلبات التوظيف، على الحكومة ضرورة البحث عن حلول وبدائل ووضع استراتيجيات فعالة لفرملة الحركية المتصاعدة للبطالة. ومن هنا برزت المقاولة وانشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كحل أمثل، خصوصا في ظل التحول الى اقتصاد السوق الذي يشجع على المبادرة الفردية والتشغيل الذاتي.

فالمقاولة هي احدى حلول البطالة، ضعف التنوع الاقتصادي، ضعف الإنتاجية[1]. وفي الجزائر، تسجل المقاولة في قلب الإصلاحات الاقتصادية، وتعكس رغبة الحكومة في رفع تحدي التغيير العميق للبراديغم الذي يحكم أداء الاقتصاد الموجه. فإذا أصبحت هذه الظاهرة فلسفة الأعمال المهيمنة في الجزائر، فهذا يرجع أساسا الى وزنها في الهيكل الاقتصادي للبلد، ومساهمتها في انتاج الثروة، مشاركتها في ظهور بدائل جديدة لاعادة توزيع الثروة[2].

وعليه ونظرا لأهمية هذا النوع من المؤسسات، سارعت الحكومة الى انشاء هياكل وأجهزة دعم تعنى بمساعدة ومرافقة الشباب لإنشاء مشاريع، من أجل تشجيعهم ودفعهم نحو مجال المقاولة وانشاء العمل الخاص، و محاولة تذليل الصعوبات التي تعترضهم، كما تسعى لجعل الفرد عارضا للعمل ومصدرا لعمل الآخرين. ومن بين هياكل الدعم هذه يوجد: Ansej،...الخ.. غير أن هذه الهياكل تركز على الجانب المادي، وعلى الشباب الذي سبق وأن اتخذ مبادرة الانشاء. في حين أن الأهم من ذلك هو عدم اهمال الجانب النفسي الاجتماعي في هذا المجال، كون أن قرار المقاولة رغم أنه يتأثر بالجانب المادي، إلا أنه لا ينفك أن يتأثر بنفسية الفرد وبظروفه الاجتماعية. وعليه يجب دراسة هذه العوامل مجتمعة لفهم فكر الأفراد اتجاه إمكانية دخول هذا المجال.

---

[1] Pierre Daniel INDJENDJE NDALA, **Evolution de l'intention entrepreneuriale durant une formation en entrepreneuriat: Cas des étudiants de l'Institut Supérieur de Technologie (IST) au Gabon**, XXVème Conférence Internationale de Management Stratégique, Hammamet Tunisie, 30-31 Mai-1 juin 2016, p3.

[2] Abderrahmane ABEDOU, Ahmed BOUYACOUB et Hamid KHERBACHI, **L'entrepreneuriat en Algerie,** Global Monitor Entrepreneurship (GEM), 2011, P19.

فرغم المبادرات التي تم القيام بها من أجل النهوض بهذ القطاع، إلا أن دورها نسبي[3]. حيث وبعد 20 سنة من اعتماد الجزائر لسياسات وبرامج في إطار دعم المقاولاتية وإنشاء المؤسسات الصغيرة والجهود المعتبرة المبذولة، لا زالت النتائج المرجوة من وراء هذا التوجه دون المستوى المطلوب حيث لا يزال الاقتصاد الجزائري يعتمد في 98% على المحروقات، بينما يعتبر دور القطاع الخاص جد محدود في مجال التنمية والتشغيل[4].

سيتم تحقيق مساعي الدول بكفاءة وفعالية اذا تم انشاء هذا النوع من المؤسسات من طرف الفئة المتعلمة، خصوصا في مجالات تخصصها. فدخول الفئة المتعلمة هذا المجال والاستثمار في مجالات تخصصها، سيساهم من جهة في امتصاص البطالة، ومن جهة أخرى سيساهم في التنمية الاقتصادية وحتى التنمية المعرفية والتطور التكنولوجي. " فبطالة المتعلمين تعتبر بمثابة هدر لموارد المجتمع (الموارد المخصصة للإنفاق على التعليم) والتي كان من الممكن صرفها على جوانب تنموية أخرى" [5].

وعليه فالجامعة لها دور حاسم ومهم في دفع الطلبة نحو مجال المقاولة والعمل الخاص، غرس روح وثقافة المقاولة، و التأثير على التوجهات المقاولاتية للطلبة، وبالتالي جعل المقاولة بديل مهني ممكن وجذاب. وعليه فقد أصبح ينظر الى الجامعات كمسؤول رئيسي عن تكوين مقاولين ناجحين ومتمكنين. ويؤكد الباحثون على Gibson, D., Harris, M. L., Mick, T. D., & Burkhalter, T. M (2011) على أهمية التعليم من خلال تصريحهم الآتي:" من أجل أن تزدهر اقتصاديات الدول، فلا بد أن يكون المقاولون مؤهلين لتغيير الأسواق والمنتجات والتكنولوجيا في عالم الأعمال اليوم.

[3] محمد قوجيل، يوسف قريشي، **سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر**، **مجلة أداء المؤسسات الجزائرية**، العدد 07، 2015، ص 165.

[4] محمد قوجيل، **مرجع سبق ذكره**، ص 157.

[5] توفيق خذري، عماري علي، مداخلة بعنوان: **المقاولاتية كحل لمشكلة البطالة لخريجي الجامعة : دراسة حالة لطلبة جامعة باتنة، ص4.**

وأحد أبرز العوامل التي تلعب دورا مهما في هذا الأمر هو اعداد الشباب بشكل جيد من خلال تاريخهم التعليمي"[6].

كما أضحى هناك اهتمام واسع لدى صناع السياسات والأكاديميين نحو التعليم المقاولاتي[7]، وذلك من منطلق أن التعرض لمقررات في المقاولة والابداع من المحتمل أن يدفع الطلبة الى اختيار المقاولة كمهنة. ويخلق لديهم قدرا من الاهتمام ببدء أعمال تجارية[8]. غير أن التعليم المقاولاتي ليس هو السبيل الوحيد الذي يتم من خلاله خلق وتعزيز التوجهات. فبالنسبة لــ Michael (2011)[9]، تعلم الشارع هو وسيلة أخرى.

و مع كل مادة تعليمية، مسألة التقييم هي مسألة هامة. وتقييم برامج المقاولة جد معقد، وقد اقترح Fayolle (2003)[10] عدة معايير لتقييم البرامج التعليمية نذكر منها: الوعي والاهتمام بالمقاولة أثناء الدورة، توجه الانشاء في النهاية،...الخ. .

و بما أن المقاولة سلوك مخطط، فقد تمت الاستعانة بالتوجهات للتنبؤ به. وقد نال موضوع التوجه المقاولاتي اهتماما كبيرا، واستخدمت نماذج لذلك والتي اعتبر فيها التوجه مسبقة مباشرة للسلوك. وللتوجه هو الأخر مسبقات.

فالتوجه يتأثر بعوامل ، والتي يمكن أن تؤثر عليه مباشرة ، أو بطريقة غير مباشرة من خلال تأثيرها على المواقف. وللتنبؤ بالتوجه المقاولاتي استخدمت نظرية السلوك المخطط على نطاق واسع، كما استخدمت كأداة لتقييم فعالية برامج التعليم عامة والتعليم المقاولاتي خاصة.

---

[6] Gibson, D., Harris, M. L., Mick, T. D., & Burkhalter, T. M, **Comparing the entrepreneurial attitudes of university and community college students**.Journal of Higher Education THeory and Practice, 11(2), 2011, pp 11-19.

[7] Almahdi, H. K., & Dickson, K., ENTREPRENEURSHIP EDUCATION AND DEVELOPMENT AS AN INTEGRAL PART OF THE ENTERPRISE SYSTEM IN SAUDI ARABIA, European, Mediterranean & Middle Eastern Conference on Information Systems 2010 (EMCIS2010 EMCIS2010 EMCIS2010 EMCIS2010) April 12-13, 2010, Abu Dhabi, UAE, p1.

[8] Bernstein, A. Nature vs. nurture: Who is interested in entrepreneurship education? A study of business and technology undergraduates based on social cognitive career theory. ProQuest, UMI Dissertations Publishing). 2011

[9] Michaels C., (2011). The 4 Essentials of Entrepreneurial Thinking What Successful People Didn’t Learn in School, 129 pages, First Edition, In Pierre Daniel INDJENDJE NDALA,2016, **Op.Cit**, p3.

[10] J.M.DEGEORGE et A. FAYOLLE, Is entrepreneurial intention stable through time? First insights from a sample of French students, Int. J. Entrepreneurship and Small Business, Vol. X, No. Y, xxxx, p2.

أولا: الاشكالية:

انطلاقا مما سبق، قمنا بطرح الإشكالية التالية:

هل يتطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين خلال تكوينهم الجامعي؟.

ثانيا: فرضيات الدراسة:

1. تؤثر المواقف، المعايير الاجتماعية والرقابة السلوكية المدركة على التوجه المقاولاتي للطلبة في جميع مراحل الدراسة (الزمن t0، الزمن t1، الزمن t2).
2. كلما كان الطلبة متمكنين مقاولاتيا، كلما كان توجههم المقاولاتي أقوى، وهذا في جميع مراحل الدراسة.
3. يؤثر كل من الخوف من الفشل وتحمل المخاطر على التوجه المقاولاتي في جميع المراحل.
4. امتلاك فكرة أو وجود فرصة قابلة للاستغلال، إضافة الى الهروب من البطالة، كلها عوامل تؤثر إيجابيا على التوجه المقاولاتي للطلبة.

الفرضيات الخاصة بالتطور:

1. تأثير جميع المسبقات على التوجه المقاولاتي للطلبة سوف يتطور من الزمن t0 الى الزمن t2. وسوف يصبح تأثير المواقف، المعايير الاجتماعية، الرقابة السلوكية، والتمكين المقاولاتي على التوجه المقاولاتي أقوى لدى طلبة تخصصات الاقتصاد والتسيير.
2. يشهد التوجه المقاولاتي ومسبقاته تطور ا من الزمن t0 الى الزمن t2. ويكون تطور كل من التوجه، المواقف، المعايير الاجتماعية، الرقابة السلوكية والتمكين المقاولاتي كبيرا لدى طلبة تخصصات الاقتصاد والتسيير مقارنة بطلبة تخصصات العلوم غير تجارية.

ثالثا: مبررات اختيار الموضوع:

هناك مجموعة من الأسباب الموضوعية التي دعتنا لاختيار هذا الموضوع، والتي يمكن أن نوجزها فيما يلي:

- تزايد الاهتمام بالمقاولة، واعتبارها احدى أهم الحلول الممكنة والمهمة لمواجهة البطالة.
- أهمية المقاولة في دعم وتقوية النسيج المؤسساتي للبلاد، ودفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- نقص الأعمال الأكاديمية والأبحاث العلمية حول موضوع المقاولة في بلادنا.
- الصلة الوثيقة للموضوع بتخصصنا.
- كون الظاهرة تمس فئة الطلبة الجامعيين، وهي فئة يعول عليها كثيرا في التنمية على جميع المستويات.
- التعرف على مدى مساهمة الجامعة في تطوير التوجهات المقاولاتية للطلبة.

رابعا: أهداف الدراسة وأهميتها:

تهدف دراستنا الى التعرف على مدى تأثير التكوين الجامعي على التوجه المقاولاتي للطلبة . وتستمد دراستنا أهميتها من كون أن المقاولة وانشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أصبحت تمثل الركيزة الأساسية لاقتصاد كل دولة، خصوصا لما أثبتته من جدارة في خلق مناصب شغل وامتصاص البطالة التي انعكست آثارها على مختلف الجوانب الاقتصادية والاجتماعية ...الخ.

هذا ويزداد موضوع بحثنا أهمية من كونه يستهدف الفئة المتعلمة في مرحلة ما قبل الانشاء، استنادا الى وصية بعض الباحثين بعدم الاهتمام فقط بالأفراد الذين قاموا بالإنشاء، بل يجب الاهتمام كذلك بأولئك الذين لم ينشؤوا مؤسساتهم، ومن هؤلاء الباحثين نذكر T.Volery و Allin ، فبالنسبة لهما " لا يكفي فقط دراسة أولئك الذين حققوا وأنجزوا

أهدافهم (خلق مؤسسة)، لكن أولئك الذين هم في المراحل المسبقة والتي تؤدي لإنشاء مؤسسة"[11].

خامسا: حدود الدراسة (البشرية، المكانية والزمانية):

دراستنا هي دراسة ممتدة Longitudinal، استهدفت 100 طالب في السنة الثالثة ليسانس من مختلف التخصصات بجامعة معسكر. وتوزعت عينة الدراسة بين 53 طالب من تخصصات الاقتصاد والتسيير، و47 طالب من تخصصات العلوم غير التجارية.
أما عن زمن الدراسة فقد كان في بداية السنة الجامعية 2015/2014، لتكون نهاية الدراسة في 2017/2016 .

سادسا: المنهج المستخدم:

لمعالجة موضوع بحثنا والاجابة على الاشكالية المطروحة، تم تقسيم الدراسة الى جانبين: الجانب النظري والجانب التطبيقي .

اعتمدنا في اعداد الجانب النظري على المنهج الاستنتاجي الذي يتناسب مع طبيعة الدراسة وذلك من خلال الاستعانة بالدراسات والأطروحات والبحوث السابقة المتعلقة بذات الموضوع، بالإضافة الى المقالات العلمية، أما الجانب التطبيقي فقد تمثل في دراسة ميدانية من خلال الاعتماد على استبيان يتلاءم أكثر مع طبيعة الموضوع والذي جاءت أسئلته حسب ما جاء في الجانب النظري للدراسة.

ومن أجل استخلاص وتحليل النتائج استعنا ببعض البرامج المعروفة منها: برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية **(SPSS.20)**، وبرنامج**(EXCEL)** اصدار 2010، برنامج **SMART- PLS 3**.

---

[11] Azzedine Tounés, " **L'intention entrepreneuriale; une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE"**, Thèse de Doctorat ès Sciences de gestion, France, Université de Rouen, 2003, p12.

سابعا: أدوات الدراسة:

- ✓ الكتب
- ✓ المجلات العلمية
- ✓ الرسائل
- ✓ القواميس

ثامنا: الدراسات السابقة:

1. دراسة لـــ J.M. Degeorge et A.Fayolle بعنوان **"** Is entrepreneurial intention stable through time? First insights from a sample of French students**":** استهدفت هذه الدراسة طلبة حضروا دورة تحسيسية بالمقاولة بين 1997 و2004. وقد كان الهدف من هذه الدراسة تسليط الضوء على مستوى التوجه المقاولاتي للطلبة بعد انتهاء الدورة واستقراره على مدى فترة طويلة من الزمن. وتوزعت عينة الدراسة على ثلاث مجموعة، المجموعة الأولى تلقت الدورة بين 1997 و1999، المجموعة الثانية بين 2000 و2002، والمجموعة الثالثة بين 2003 و2004. وتوصلت الدراسة الى أنه لا يوجد اختلاف في مستوى التوجه بين المجموعات الثلاثة، مما يدل على أن التوجه مستقر. وتم اعتماد نظرية السلوك المخطط كاطار نظري للدراسة. تجب الإشارة الى أن هذه الدراسة غير ممتدة.
2. **دراسة لـ J.**Audet 2004 بعنوان " A LONGITUDINAL STUDY OF THE ENTREPRENEURIAL INTENTIONS OF UNIVERSITY STUDENTS". استهدفت الدراسة طلبة جامعيين، تخصص إدارة الأعمال. وتمت الدراسة على مرحليتن، المرحلة الأولى كانت السداسي الأخير في الجامعة، أما المرحلة الثانية فكانت بعد مرور 18 شهرا. أشارت الدراسة إلى أن التوجه يتغير بمرور الزمن، وإلى أن استقرار التوجه هو شرط للنماذج القائمة على التوجه من أجل التنبؤ بدقة بالسلوك.

3.دراسة لـــ Regis Moreau et Benoit Raveleau بعنوان " Les trajectoires de l'intention entrepreneuriale" سنة 2006: استهدفت الدراسة 210 طالب ماستر سنة أولى وسنة ثانية من تخصصات الاقتصاد والتسيير. وتم التوصل الى أن شدة التوجه يمكن أن تتفاوت بشكل كبير خلال الزمن. كما تم رصد مسارات مختلفة للتوجه. فالتوجه يمكن أن يشهد تطورات مختلفة من شخص لآخر.

5. دراسة بعنوان " Mediator of Moderators: Temporal Stability of Intention and the Intention-Behavior Relation" ل Paschal Sheeran&Charles Abraham (2003). بالنسبة لهذين المؤلفين، استقرار التوجه خلال الزمن هو مؤشر رئيسي لقوة التوجه.

6.دراسة بعنوان " emporal Stability Of Entrepreneurial Intentions: A Longitudinal Study" لـــ Francisco Liñán & Juan Carlos Rodríguez-Cohard سنة 2008، تمت الدراسة على مرحلتين مستهدفة طلبة جامعيين في السنوات النهائية ومن أجل دراسة استقرار التوجه المقاولاتي للطلبة ومسبقاته. المرحلة الأولى من الدراسة تمت في نوفمبر سنة 2004، أما المرحلة الثانية من الدراسة فقد كانت جويلية سنة 2007. يتوقع الباحثين أن هذه الدراسة ستسلط الضوء على عوامل تؤثر على الاستقرار الزمني للتوجه المقاولاتي كاكتساب خبرة عمل. المواقف والمعايير الذاتية بقيت مستقرة، كذلك التوجه المقاولاتي. الرقابة السلوكية المدركة تطورت نتيجة خبرة العمل. كما توصلت الدراسة الى انه حتى بعد فارق زمني كبير، فإن التوجه المقاولاتي يبقى مؤشر تنبؤ قوي ومهم بالقرار المقاولاتي. توزعت عينة الدراسة على ثلاث مجموعات: طلبة ليس لهم خبرة في T1 ولا في T2، طلبة كانت لهم خبرة عمل في T1، وطلبة اكتسبوا خبرة عمل بعد التخرج.

7.دراسة بعنوان" Evolution de l'intention entrepreneuriale durant une formation en entrepreneuriat: Cas des étudiants de l'Institut Supérieur de Technologie (IST) au Gabon" لـ Pierre Daniel INDJENDJE NDALA et Christiane WORA،

سنة 2016. تمثلت عينة الدراسة في 320 طالب ليسانس تخصص مقاولة من جامعة Gabon. وقد استخدمت طريقة النمذجة بالمعادلات الهيكلية، بالاستعانة ببرنامج AMOS. أسفرت نتائج الدراسة عن وجود تطور إيجابي للتوجه المقاولاتي ومسبقاته أثناء التكوين.

8. دراسة بعنوان" Do entrepreneurship programmes raise entrepreneurial intention of sciences and engineering students? لـ SouitarisVangelis Souitaris and al (2006).. هدفت الدراسة الى دراسة أثر التعليم المقاولاتي على مواقف وتوجهات طلبة العلوم والهندسة، مستعينة بنظرية السلوك المخطط. تمت الدراسة على مرحلتين في بداية البرنامج وفي نهايته. وتمثلت النتائج في وجود تطور إيجابي للمعايير الاجتماعية والتوجه المقاولاتي.

9. توجد كذلك دراسة لـ A.Fayolle وأخرون (2006). حيث تمت هذه الدراسة على ثلاث مراحل، المرحلة الأولى كانت بداية برنامج التحسيس بالمقاولة، المرحلة الثانية كانت في نهاية البرنامج الذي استمر 3 أيام، أما المرحلة الأخيرة فقد تمت بعد ستة أشهر، لقياس أثر البرنامج على المدى الطويل. وكانت نتيجة الدراسة أن أثر البرنامج يختلف من مجموعة لأخرى وفقا لدرجة التثاقف. ويقصد الباحثون بالتثاقف: الانتماء الى عائلة مقاولين، خبرات مقاولاتية سابقة....الخ).

10. دراسة بعنوان " L’´evolution de l’intention et le d´eveloppement de l’esprit d’entreprendre des ´el`eves ing´enieurs d’une ´ecole fran¸caise : une ´etude longitudinal" لـ Yifan Wang. مدة هذه الدراسة ثلاث سنوات، وقد استهدفت 82 طالب فرنسي تخصص هندسة.

وفيما يخص التمكين المقاولاتي، المتغير الذي تمت اضافته في دراستنا هذه، فعلى حد علمنا هناك دراسة واحدة، والتي تم من خلالها قياسه باستعمال الفعالية الذاتية المقاولاتية. وهذه الدراسة هي لـ B.Urban (2007)، بعنوان" Association between Entrepreneurial empowerment and reasons for self-employment".

تاسعا: صعوبات البحث:

من الصعوبات التي واجهتنا نذكر:

1. ندرة الكتب التي تناولت موضوع المقاولة عامة والتوجه المقاولاتي خاصة، حيث انحصرت الدراسة في المقالات والرسائل والمذكرات.
2. معظم المراجع المتوفرة باللغة الفرنسية والانجليزية، مما جعلنا نواجه مشكلة في الترجمة.
3. صعوبة توزيع الاستبيان، حيث لم يكن هناك تعاونا كبيرا من طرف الطلبة. هناك طلبة رفضوا ملأ الاستبيان، سواء في المرحلة الأولى من الدراسة أو بقية مراحل الدراسة. فقد كان هناك جهدا كبيرا من أجل الحفاظ على عينة الدراسة.

عاشرا: هيكل البحث:

بهدف الاجابة على الاشكالية، والتأكد من صحة أو خطأ الفرضيات، قسمنا البحث الى أربع فصول: ثلاث فصول نظرية وفصل خاص بالدراسة التطبيقية.

- الفصل الأول: خاص بالأسس النظرية للمقاولة. وقد تطرقنا فيه الى مفهوم المقاولة والمقاول وعرض تطور هذا المفهوم. كما تطرقنا الى المقاربات النظرية للمقاولة، وأشكال المقاولة.
- الفصل الثاني: خصصناه للتوجه المقاولاتي، حيث عرجنا على مفهوم التوجه والتوجه المقاولاتي، كذلك الأسس النظرية لمقاربة التوجه المقاولاتي. كما أشرنا من خلال هذا الفصل الى النموذج الذي اعتمدنا عليه في دراستنا. وتطرقنا في الاخير الى العوامل المؤثرة على التوجه المقاولاتي.
- الفصل الثالث: خصصناه للتعليم المقاولاتي. فمن خلال هذا الفصل تطرقنا الى تعريف التعليم المقاولاتي، أشكاله، أهدافه..الخ. كما قمنا بعرض تجارب لبعض البلدان العربية فيما يخص التعليم المقاولاتي، من بينها الجزائر، البيئة محل الدراسة.

-الفصل الرابع: خصصناه للدراسة التطبيقية. فمن أجل الاجابة على الاشكالية المطروحة و استخلاص نتائج الدراسة الميدانية، اعتمدنا على استبيان موجه لطلبة في السنة ثالثة ليسانس، من تخصصات مختلفة بجامعة معسكر.

الفصل الأول

الأسس النظرية للمقاولة

تمهيد:

بعد التماس الدور الفعال للمقاولة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدول المتقدمة وحتى الدول النامية، أصبحت محل وموضوع اهتمام الدول.

وفي ظل احتدام المنافسة وبروز ظاهرة العولمة زاد الاهتمام بهذا النوع من المؤسسات أكثر فأكثر، إذ أصبحت المقاولة تدرس على مستوى الجامعات، وعلى مستوى الثانويات وحتى ابتداءا من التعليم الابتدائي في بعض الدول بهدف غرس ثقافة المقاولة والتشغيل الذاتي، والتحرر من فكرة أن الحكومة مسؤولة عن توفير الوظائف للخريجين الجامعيين.

أجمع الباحثون في مجال المقاولة على أن هذه الأخيرة ظاهرة معقدة ومتعددة الأبعاد، وهو ما يفسر تعدد المقاربات النظرية، حيث تناولت كل مقاربة هذه الظاهرة من زاوية معينة. ومن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى هذه المقاربات النظرية ونشير إلى مقاربة الدراسة. لكن قبل ذلك سوف نعرج على تعريف المقاولة، وتعريف روح المقاولة.

كما سيشمل هذا الفصل عناصر أخرى كالنماذج الفكرية للمقاولة، والأشكال المختلفة لهذه الأخيرة والتي تنبع من كونها ظاهرة غير متجانسة.

وعموما عناصر هذا الفصل بالترتيب هي كما يلي: تعريف المقاولة، تعريف روح المقاولة، المقاربات النظرية للمقاولة واختيار مقاربة الدراسة، النماذج الفكرية المقاولة، الأشكال المختلفة للمقاولة، تعريف المقاول، أصناف المقاول.

1. تعريف المقاولة:

امتدت دراسة المقاولة لأكثر من 200 سنة، ومع ذلك لا يزال الاهتمام بها يتزايد يوما بعد يوم، كما لا يزال تعريف هذا المفهوم (أي المقاولة) محل جدل ونقاش بين الباحثين والأكاديميين، إذ أنه ولحد الآن لم يتم الاتفاق على تعريف واحد. فبحكم الطبيعة المعقدة والغير متجانسة لظاهرة المقاولة، اضطر كل باحث إلى تعريفها حسب وجهة نظره وتفكيره، وفي هذا السياق يقول Alain Fayolle (2003)[12]" محاولة تعريف المقاولة هي عملية صعبة لأن المقاولين والأنشطة المقاولاتية ليست سهلة التعريف والدراسة، والظاهرة غير متجانسة، معقدة، وغامضة" .

ومن بين التعاريف التي أعطيت لهذا المفهوم نذكر:

- يعرف A. Fayolle (2004) المقاولة كما يلي: " هي وضعية تربط فرد يتميز بالتزام شخصي قوي (تخصيص الوقت، المال، والطاقة) بمشروع أو منظمة ناشئة، وذلك بصفة متلازمة. والقيمة التي يتم خلقها ترجع للمساهمات التقنية، المالية والشخصية التي تولدها المنظمة والتي تمنح الرضا للمقاول ولأصحاب المصلحة أو المهتمين. فبالنسبة للمقاول تكمن القيمة في المداخيل المالية والمادية، ولكن أيضا الاستقلالية الذاتية، السلطة أو تقدير الذات...الخ. وبالنسبة للزبائن، تتمثل القيمة في الرضا من استهلاكهم للسلع و/أو الخدمات المعروضة. أما بالنسبة للممولين فهي تتعلق بالفائدة والأرباح النقدية المتحصل عليها و/أو المحتمل الحصول عليها"[13].

- كما يعرفها Robert Hisrich على أنها: " السيرورة التي تهدف الى انتاج منتج جديد ذو قيمة، وذلك بتخصيص الوقت والجهد اللازمين مع تحمل المخاطر المالية، النفسية، والاجتماعية الناتجة عن ذلك، ومقابل ذلك يتحصل على اشباع مادي معنوي"[14].

---

[12]Alain Fayolle, **Le métier de créateur d'entreprise, Edition d'organisation**, Paris, 2003, p11.
[13]Eric Michael Laviolette et Christophe Loue; **" les compétences entrepreneuriales: définition etconstructiond'un référentiel"**, Le 8éme congrès international Francophone (CIFE PME): L'internationalisation des PME etses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales(Suisse: Haute école de gestion (HEC) Fribourg, 25-26-27octobre, 2006, p 43.
[14]Robert Hisrich et Michael P.Peters**, Entrepreneurship: lancer, élaborer et gérer une entreprise**, édition de nouveaux horizons, France, 1989, p 07.

- أما فايز جمعة النجار وعبد الستار محمد علي، فيعرفانها على أنها: " سيرورة يمكن أن نجدها في مختلف البيئات وبأشكال مختلفة، تقوم بإدخال تغييرات في النظام الاقتصادي عن طريق ابداعات قام بها أفراد، تخلق مجموعة من الفرص الاقتصادية وتكون نتيجة هذه السيرورة خلق الثروة الاقتصادية والاجتماعية للأفراد والمجتمع ككل"[15].

- وحسب L.J.Filion، المقاولة هي: " الحقل الذي يعنى بدراسة واقع المقاول وتطبيقاته من حيث نشاطاته وخصائصه والآثار الاقتصادية والاجتماعية لسلوكياته، وكذلك يدرس أساليب دفع ودعم وحماية النشاط المقاولاتي"[16].

من خلال التعاريف السالفة الذكر وحتى تلك التي لم نذكرها، يمكننا أن نلاحظ أن جميعها يربط المقاولة بالمقاول حتى وإن لم يكن بشكل صريح فإنه ضمنيا. فالمقاول هو من يقود عملية المقاولة أو كما وصفها البعض " السيرورة المقاولاتية".

استخدم مصطلح السيرورة عوضا عن مصطلح عملية " processus"، لأنه أكثر دلالة، ويمكن التمييز بين هذين المصطلحين على النحو التالي[17]:

- **عملية:** تكون الأنشطة والممارسات المرتبطة بالحدث مضبوطة ومعروفة بدقة نتائج هذا الحدث.

- **سيرورة:** تكون الأنشطة والممارسات المرتبطة بالحدث غير مضبوطة وغير معروفة بدقة نتائج ومخرجات هذا الحدث.

مهما كان المعنى الذي أعطي للمقاولة، فإن هذه الأخيرة تجمع بين المفاهيم الثلاث الرئيسية: إنشاء مؤسسة، روح المقاولة والمقاول[18].

---

[15] فايز جمعة النجار وعبد الستار محمد العلي، **الريادة وادارة الأعمال الصغيرة**، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2006، ص70 .

[16] Azzedine Tounès, **évolution de la recherche dans le champ de l'entrepreneuriat**, Revue algérienne de management, RAM n°1, p 79.

[17] مجدي عوض سليم مبارك، **واقع الريادة في بيئة الأعمال الأردنية: دراسة وصفية تحليلية ميدانية**، رسالة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على درجة ماجيستير في تخصص ادارة الأعمال، جامعة اليرموك، إربد، الأردن، 1999، ص 38.

[18] بدراوي سفيان، **ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول – دراسة ميدانية بولاية تلمسان**-، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه- ل.م.د، تخصص علم الاجتماع التنمية البشرية، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة تلمسان، 2015/2014، ص 40.

2. تعريف روح المقاولة:

عرف العديد من الباحثين روح المقاولة، نذكر منهم[19]:

– Blok وStumpf(1992) اللذان عرفاها بأنها:" إرادة تجريب أشياء جديدة أو القيام بالأشياء بشكل مختلف، لأنه توجد إمكانية التغيير".

– واعتبر Albert وMarion (1997) أن روح المقاولة تعود إلى الكفاءات المرافقة للعمل المقاولاتي. فهي قبل كل شيء مسألة ذهنية، مجموعة من الأفكار، طريقة تفكير وقدرة على ملاحظة، اكتشاف واستغلال فرصة.

– أماFayolle (2001) فعرفها من خلال خصائص ومميزات المقاول الذي يختلف عن المسير والمخترع.

- وكتب فريق خبراء الاتحاد الأوروبي المكلف بالتعليم والتكوين في المقاولة ما يلي: " لا ينبغي أن تقتصر روح المقاولة على إنشاء وخلق مؤسسة، ولكن يجب أن ينظر إليها كموقف يمكن تبنيه بشكل مفيد من قبل الجميع في الحياة اليومية وفي جميع النشاطات المهنية".

- كما تم تعريف روح المقاولة على أنها[20]:" ممارسة وسلوك تغذيها قاعدة معرفية، والمعرفة في مجال المقاولة هي وسيلة لتحقيق الغاية وتعكس المهارات والقدرات، لذا فهي تعرف على أنها قدرة فردية أو جماعية على تحمل المخاطرة برأس المال والمغامرة في تقديم شيء جديد (بمعنى الابتكار) باستخدام أفضل مزيج من المواد المختلفة. وعليه فهي القدرة على رؤية الفرص ضمن ما يراه الآخرون تهديدا".

- ويرى Jean Louis Schaan أن " روح المقاولة تعني توليد الابتكار والرغبة في تحقيق النجاح"[21].

[19] Yifan Wang, **"L'évolution de L'intention et le développement de l'esprit d'entreprendre des élèves ingénieurs d'une école française: une étude longitudinale "**, France, ecole centrale de LILLE, 2010, P 39.

[20] اليمينة فالتة وبرني لطيفة، **البرامج التكوينية وأهميتها في تعزيز روح المقاولة، الملتقى الدولي حول: المقاولاتية، التكوين وفرص الأعمال**، جامعة محمد خيضر بسكرة، أيام 06-07-08 أفريل، 2010، ص9.

[21] نفس المرجع السابق، ص10.

- أما Surlemont et Kearney (2009)[22] فعرفا روح المقاولة على أنها:

"الذهنية وطريقة التفكير التي تقود الفرد أو مجموعة من الأفراد لملاحظة فرص وتعبئة الموارد الضرورية لاستغلالها، وذلك لهدف خلق قيمة".

وانطلاقا مما سبق، يعرف Yifan Wangروح المقاولة على أنها[23]:

"ذهنية تقود الفرد لأخذ المبادرة والتحدي، وحتى يصبح طرفا فاعلا في مستقبله الشخصي والمهني الخاص. وهي ترتبط ببعض القدرات".

وهناك من الباحثين من يفرق بين روح المقاولة وروح المؤسسة، ومن بينهمCatherine Leger-Jarniou[24] التي عرفت روح المؤسسة على أنها: " مجموعة من المواقف العامة والايجابية اتجاه مفهوم المؤسسة والمقاول "، وأشارت إلى أن مفهوم روح المقاولة أشمل من مفهوم روح المؤسسة، كما أن مفهوم روح المقاولة يرتبط أكثر بالمبادرة والنشاط. فالأفراد الذين يملكون روح المقاولة ليس لهم بالضرورة توجه أو رغبة لإنشاء مؤسسة، أو حتى تكوين مسار مهني مقاولاتي، لأن هدفهم يسعى لتطوير قدرات خاصة للتماشي والتكيف مع التغيير، وهذا عن طريق عرض أفكارهم والتصرف بكثير من الانفتاح والمرونة[25].

[22] Surlemont, B et Kearney, P., **Pedagogie et esprit d'entreprendre**. Bruxelles: De Boeck, 2009, p 26.
[23]Yifan WANG, **Op.Cit**, P 39.
[24]Berrziga Amina et Meziane Amina , **La culture Entrepreneuriale chez Les Entrepreneurs Algériens** , D'après le Colloque International, Université KasdiMerbah, ouargla, Algerie, 18-19 Avril, 2012, p10.
[25]Catherine Leger- Jarniou**, A Propos De Promotion Auprès Des Jeunes, Esprit D'entreprise ou Esprit D'entreprendre ?,** pp 1-2.

3.المقاربات النظرية للمقاولة واختيار مقاربة الدراسة:

تطورت البحوث في مجال المقاولة من خلال ثلاث تيارات فكرية رئيسية، والتي رغم اختلافها في تناول هذا المجال إلا أنها تكمل بعضها البعض. فقد اهتم التيار الأول بالإجابة عن التساؤل الآتي: "ماذا يفعل المقاول؟"، في حين حاول التيار الثاني الإجابة عن التساؤل: " من هو المقاول؟". أما التساؤل عن "كيف؟" فكان محل اهتمام التيار الثالث.

1.3. المقاربة الوظيفية للاقتصاديين:

اهتمت المقاربة الوظيفية للاقتصاديين بآثار المقاولة وبدور المقاول في تنمية النظام الاقتصادي. ففي هذا السياق يقول كل من Stevenson و J. Carlos Jarillo (1990)[26]:

" اهتم الباحثون بنتائج أعمال المقاول، وليس المقاول أو حتى نشاطاته في حد ذاتها".

يعتبر R.Cantillon، J.B.Say و J.A.Shumpeter من الرواد الذين اهتموا بنشاطات المقاول وسعوا الى تسليط الضوء على الدور الذي يلعبه هذا الأخير في دفع عجلة التنمية الاقتصادية. غير أن من كان له الفضل في إدخال هذا المفهوم إلى النظرية الاقتصادية هو R.Cantillon الايرلندي الأصل، الذي عرف المقاول، مكانته الاجتماعية ووظيفته في كتابه **"Essai sur la nature du commerce en général"**[27] الذي ألفه ما بين 1716 و1734 ولم ينشر إلا عام 1755. وفي كتابه هذا قسم R.Cantillon المجتمع إلى ثلاث فئات: الملاك الذين يعيشون في استقرار مالي، العمال، والمقاولين.

أشار J.A.Shumpeter (1954) الى أن R.cantillon هو أول من قدم تصورا واضحا لمجموعة وظائف المقاول. فالمقاول حسب Cantillon هو الشخص الذي يشتري المواد الأولية بأسعار مؤكدة لتحويلها وبيعها بأسعار غير مؤكدة، فهو بذلك معرض للأخطار المرتبطة بقيود السوق وتقلبات الأسعار.

---

[26]Howard H.Stevenson and J.CarlosJarillo, **A Paradigm of Entrepreneurship: Entrepreneurial Management**, Strategic Management Journal, Vol.11, 1990, p 18.
[27]François Facchini, **L'entrepreneur comme un homme prudent**, La Revue des Sciences de Gestion, 2007, n°226-227, p29.

أما بالنسبة لــ J.B.Say فالمقاول مسير للعملية الإنتاجية[28]. وفي تقسيمه للعمل، فرق Say بين العالم الذي يدرس قوانين الطبيعة، والمقاول الذي يستفيد من معارف العالم لخلق منتجات نافعة، والعامل الذي يعمل تحت إمرتهم. فالمقاول حسب Say هو الحجر الزاوية في العملية الاقتصادية كما أنه وسيط بين مختلف مستويات المنتجين، وبين المنتجين والمستهلكين، وهذا المقاول يمكن أن يكون مزارعا، صناعيا أو تاجرا، وقد ركز على المقاول الصناعي.

Say هو الآخر شارك Cantillon الرأي في أن المقاول معرض للخطر، فمن المحتمل أن يخسر ثروته وسمعته في حالة الإفلاس. كما أن المؤسسات المسيرة بطريقة جيدة ليست محمية من الفشل. إذا فحسب Say التسيير والتنظيم وتحمل الخطر هي السمات الأكثر تمييزا لنشاط المقاول.

J.A.Shumpeter أب المقاولة[29]. رغم أن هناك من سبقه من الباحثين في ربط المقاولة بالابتكار، إلا أنه أول من قام بذلك بشكل واضح. وكانت كتاباته كانطلاقة للمقاولة خصوصا كتابه " نظرية التطور الاقتصادي" الذي نادى فيه بأهمية المقاول في التنمية الاقتصادية. فالمقاول ومن خلال ما يقدمه من ابتكارات يكسر الروتين والجمود الذي يسود النظام، وهو ما عبر عنهShumpeter بمصطلح " التدمير الخلاق".

وقد حددJ.A.Shumpeter خمس أشكال للابتكار، هي[30]:

- تقديم سلعة جديدة: إما سلعة غير معروفة للمستهلك أو سلعة ذات نوعية جديدة.
- إدخال طرق جديدة في الإنتاج.
- فتح سوق جديد: إما سوق لم يتم دخوله مسبقا، أو سوق لم يوجد من قبل.
- الاستيلاء على مصدر جديد للإمدادات بالمواد الأولية أو السلع النصف مصنعة.

[28]Azzedine Tounès, **OP.Cit**, p6.
[29]Louis Jacques Filion, **Le champ de l'entrepreneuriat: historique, évolution, tendances**, Revue internationale P.M.E: économie et gestion de la petite et moyenne entreprise, vol.10, n°2, 1997, p 134.
[30]Howard H. Stevenson and J.CarlosJarillo, **Op.Cit**, p 19.

- القيام بتنظيمات جديدة في أي صناعة.

بالابتكار يدخل المقاول حالة اللاتوازن في الدورة الاقتصادية ويمكن أن يتحصل على ربح، لكن هذا يبقى مؤقتا. كل ابتكار ينتهي لا محالة عن طريق التقليد وعندما يعمم، وهكذا نصل إلى حالة توازن جديدة، مما يؤدي إلى اختفاء مصدر الربح. فالربح هو مكافأة المقاول، وهو محرك الابتكار. فبدون تطور لا يوجد ربح، وبدون ربح لا يوجد تطور[31].

كما يوجد باحثين آخرين قدموا مساهمات لا يمكن إغفالها مثل: Kirzner، Knight، Hayek ...الخ. إذ اهتم Kirzner بتحديد العمليات التي تقود الاقتصاد الى حالة التوازن، واعتبر المقاول شخصا متيقظا للفرص، حيث يقوم باستغلال الفرص الموجودة في حالة اللاتوازن والفرص الغير مستغلة والغير مدركة من طرف الآخرين. وفي ظل تغير أذواق المستهلكين وتطور التقنيات، يحاول المقاول إشباع الرغبات وتلبية الطلبات المحرومة باستعمال السلع والخدمات المتاحة في السوق، ويتحصل مقابل ذلك على ربح. وهكذا وبنشاطه، يقود المقاول الاقتصاد الى حالة التوازن[32].

أما Knight (1921) فهو يرى أن المقاول يتحمل الخطر بسبب حالة عدم اليقين التي ينشط فيها، والربح الذي يتحصل عليه من نشاطه هو بمثابة مكافأة له. وفي نظره إنشاء مؤسسة يعني قبول تحمل مخاطر مالية، مخاطر مهنية (عدم توفر الأمن الوظيفي)، مخاطر عائلية (قضاء وقت أقل مع العائلة)، ومخاطر نفسية في حالة فشل المشروع[33]. وفي كتابه المشهور "Risque, Incertain et profit " الذي نشر سنة 1921، فرق Knight بين الخطر وعدم التأكد، فالخطر يمكن قياسه في حين لا يمكن قياس عدم التأكد[34]. بينما يرى Hayek (1937،1959) أن دور المقاول يكمن في إعلام السوق بالجديد.

[31]A.Tounès et A.Fayolle, **L'Odyssée d'un Concept et Les Multiples Figures de L'Entrepreneur**, La Revue des Sciences de Gestion, 2006/4, n°220-221, p 23.
[32]François Facchini, **Op.Cit,** p 30.
[33]François Facchini, **Op.Cit**, p 30.
[34]www.universalis.fr/encyclopedie/Frank-Knight.

صنف Baumol (1993) الاستخدامات المختلفة لمفهوم " المقاول" إلى صنفين[35]:

- **المقاول المنظم:** هو الذي ينشئ، ومن ثم ينظم ويدير مؤسسة. ويمثل هذا الصنف مقاول Say ومقاول Cantillon...
- **المقاول المبتكر:** هو الشخص الذي يحول الاختراعات والأفكار إلى كيانات قابلة للحياة اقتصاديا، وهو يمثل مقاول شومبيتر.

2.3 . المقاربة الفردية:

ركزت هذه المقاربة على الجانب النفسي الاجتماعي للمقاول، إذ حاولت تفسير سلوكه والتنبؤ به من خلال سماته النفسية وخصائصه الشخصية.

ويعتبر Max Weber من بين الأوائل الذين اهتموا بذلك، إذ استند في تفسيره على " نظام القيم"، غير أن من أعطى الانطلاقة لعلوم السلوك الخاصة بالمقاولين هو من دون شك D.McClelland [36].

وقد برزت هذه المقاربة في سنوات الستينات (1961) إثر بروز كتاب " المجتمع المنجز" لمؤلفه McClelland، الذي تساءل عن السبب وراء تقدم وازدهار المجتمعات. فمن خلال الدراسة التي أجراها McClelland، خلص إلى أن ما يفسر تطور المجتمعات هو أساسا الحاجة للسلطة والحاجة للإنجاز التي ربطها بالمقاول، فالمقاول في نظره يتميز بحاجة انجاز عالية. هذا وأشار McClelland إلى أن الإنسان هو نتاج اجتماعي[37]، حيث تتأثر شخصيته بالبيئة الثقافية التي يعيش فيها عن طريق التنشئة الاجتماعية أي عن طريق المعايشة في الأسرة أو المجتمع أو المدرسة.

[35]William J.Baumol, **Formal Entrepreneurship Theory In Economics: Existence and Bouns**, Journal Of Business Venturing 8, p 198.
[36]Louis J.Filion, **Op.Cit**, p135.
[37]Louis J.Filion**, Op.Cit**, p137.

وعموما الفكرة التي يستند عليها McClellandهي أن الأفراد يقلدون سلوكات نماذجهم، وهي ما عبر عنه بفكرة أن الأشخاص يعيدون إنتاج نماذجهم الخاصة. وهكذا كلما زاد عدد المقاولين كلما زاد اختيار الأفراد للمقاولة كمسار مهني .

فبالإضافة إلى الحاجة للانجاز هناك موضع التحكم الداخلي لــ Rotter (1966). فبالنسبة له المقاولون الناجحون هم ذوي مستوى تحكم داخلي مرتفع.

ويوجد خصائص وسمات أخرى نسبت للمقاول، نذكر منها:

الجدول رقم 01: يوضح خصائص وسمات المقاول

الثقة بالنفس	تحمل الخطر
القيادة	مواجهة الغموض وعدم التأكد
الإبداع	الاستقلالية
الطاقة	المبادرة
المثابرة	المرونة
التعلم	التفائل

المصدر: Louis J.Filion**, Op.Cit**, p137

وجهت العديد من الانتقادات لنظرية McClelland من بينها أنها بسيطة كونها ترتكز في تفسير السلوكات على عاملين، في حين لا يمكن تفسير ظاهرة معقدة كظاهرة المقاولة بالرجوع إلى عامل واحد أو اثنين. وفي نفس المعنى يشير Brockaux (1982)[38] الى أنه " من الصعب تفسير إنشاء مؤسسة أو نجاح مقاول من خلال الحاجة للانجاز فقط".

[38]Louis J.Filion, **Op.Cit**, p 137.

حاول الباحثون ضمن هذا التيار ولسنوات تمييز المقاولين عن غير المقاولين، لكن وكما هو معروف فأحيانا تكون الاختلافات بين المقاولين أنفسهم أكبر مما هي عليه في حالة مقارنة المقاولين بغير المقاولين. إذا وكما يبدو فإنه لا يوجد "مقاول مثالي"[39].

3.3. مقاربة السيرورة:

ظهرت هذه المقاربة مع بداية سنوات التسعينات كنتيجة للانتقادات التي وجهت للمقاربة السابقة. ففي سنة 1988 نشر مقال ل William Gartner بعنوان " Who Is an Entrepreneur?" Is the Wrong Question يشير فيه إلى أن تفسير ظاهرة المقاولة بالرجوع إلى سمات وخصائص شخصية لن يساعد على فهمها. وعليه يجب أن يركز البحث في مجال المقاولة على ماذا يفعل المقاول وليس على من هو المقاول[40]، أي التوجه إلى الاهتمام بسلوكيات المقاولين.

وبالنسبة لــ Gartner (1988)، خلق منظمة هو حدث ظرفي نتيجة عدة تأثيرات، والمقاول يتوسط هذه السيرورة المعقدة. وقد قام باقتراح نموذجا ذو أربع أبعاد لتفسير ظاهرة إنشاء مؤسسة جديدة، وهذه الأبعاد هي: الفرد، المحيط، السيرورة، والمنظمة.

وعرف كل من William D. Bygrave وCharles W.Hofer (1990) السيرورة المقاولاتية على أنها " تشمل جميع الوظائف، الأنشطة، والأفعال المرتبطة بإدراك الفرص وخلق منظمات لاستغلالها"[41].

فهذه المقاربة لم تركز على المقاول، وإنما ركزت على الأفعال والقرارات التي يجب أن يتبناها إذا أراد تحقيق مشروعه في الواقع، وعلى المراحل التي تقود لإنشاء منظمة جديدة. كما اهتمت بتحديد المهارات والكفاءات التي يجب أن يمتلكها الفرد إذا أراد يوما إنشاء مؤسسته الخاصة.

[39]Ivan Bull and Gary E.Willard, **Towards a Theory of Entrepreneurship**, Journal of Business Venturing 8, 1993, p 187.
[40]William B.Gartner, **who is an entrepreneur ?, is the wrong question**, spring 1988, p 21.
[41]William D.Bygrave and Charles W.Hofer, **Theorizing about Entrepreneurship**, Entrepreneurship Theory and Practice, Winter, 1991, p 14.

وقد تبنى العديد من الباحثين مقاربة السيرورة. فبالإضافة إلىGartner، يوجد William D. Bygrave و Charles W.Hofer (1990)، Bouchikhi (1993)، Hernandez(1999)، Bruyat (1993)...الخ. فمنهم من قام ببناء نماذج تصف سيرورة إنشاء مؤسسة جديدة. ومعظم هذه النماذج تم بنائها استنادا الى فكرة أن السلوك المقاولاتي هو نتيجة عملية من نوع تفاعلي بين العوامل التي تنتمي للمحيط وأخرى ترتبط بالفرد[42]. غير أن أول من قام بذلك هما الباحثانShapero وSokol (1982) اللذان حاولا فهم الحدث المقاولاتي من خلال ربطه بالعوامل الظرفية والفردية، دون أن ننسى نموذجJ.-P Sabourin و Y.Gasse.

1.3.3. نموذج Y.Gasse et J.-P Sabourin (1989)[43]:

قدما هذان الباحثان نموذجا يبرز المراحل التي تقود إلى بروز مقاولين بين فئة المتمدرسين، وبالأخص الذين تابعوا تكوينا في المقاولة، حيث ومن خلال ثمانية برامج تكوينية توصلا الباحثان إلى أنه توجد علاقة ايجابية بين التوجهات المقاولاتية والإمكانيات المقاولاتية.

وقد قسم الباحثان المتغيرات التي تؤثر على الإمكانيات المقاولاتية إلى ثلاث مجموعات، هي كالآتي:

- المسبقات: هي مجموعة العوامل الشخصية والمحيطية التي تشجع على ظهور الاستعدادات لدى الأفراد. فالمحيط الذي يعيشون فيه قد يسهل أو يعيق توجههم نحو المجال المقاولاتي. وقد لوحظ أن الطلبة الذين لديهم آباء يعملون لحسابهم الخاص يملكون إمكانيات مقاولاتية أكبر مقارنة بالآخرين.

- الاستعدادات: هي مجموعة الخصائص النفسية التي تظهر عند المقاول. هي " الدوافع، المواقف، الأهلية والفائدة"، والتي تتفاعل في وجود ظروف مواتية لتتحول إلى سلوك.

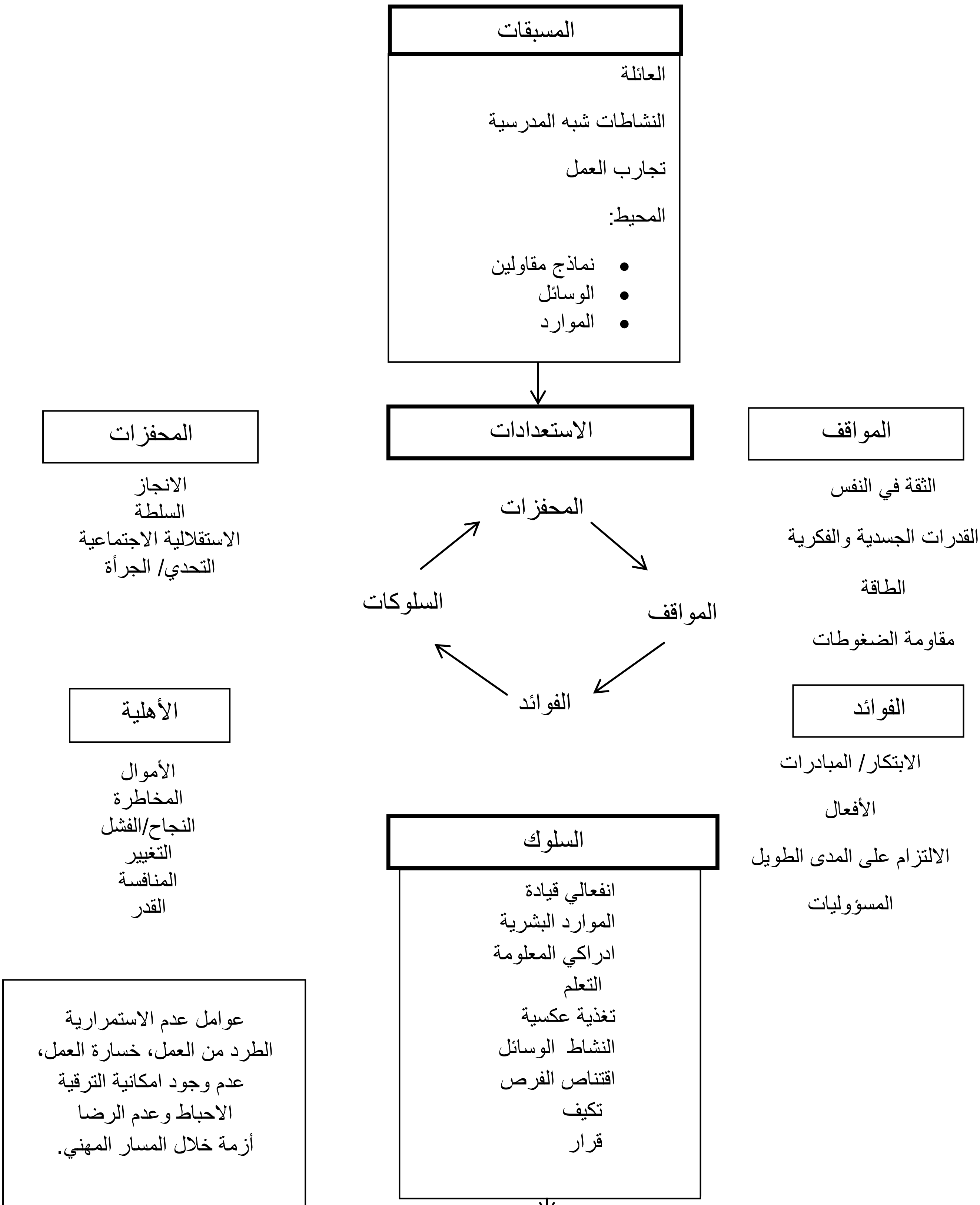
---

[42]Alain Fayolle, **Du champ de l'entrepreneuriat à l'étude du processus entrepreneurial: quelques idées et pistes de recherche**, 6° Congrès international francophone sur la PME, Octobre 2002, HEC-Montréal, p 5.

[43]Azzedine Tounès, **" L'intention entrepreneuriale: une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE"**, Thése de Doctorat ès Sciences de gestion, France, Université de Rouen, 2003, p 45.

- تجسيد الإمكانيات المقاولاتية في مشروع، الذي يؤدي إلى انطلاق ينتج تحت تأثير الدوافع المحركة والتي تشمل عوامل عدم الاستمرارية وعوامل ايجابية. وجود دوافع محركة شديدة يشجع أكثر عدد كبير من الأفراد على خلق مؤسسات، والأفراد الذين يملكون إمكانيات مقاولاتية قوية يحتاجون لدوافع محركة ضعيفة.

الشكل رقم 01: نموذج تطور المقاولين لـ J.-P Sabourin وY.Gasse(1989)

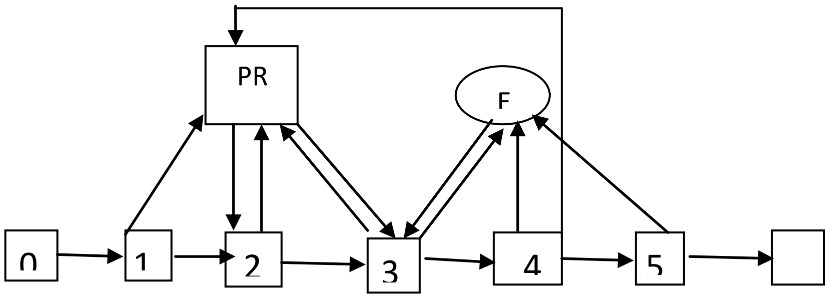


2.3.3. نموذج Bruyat (1993):

يرى Bruyat (1993)[44] أن إنشاء مؤسسة جديدة هو سيرورة تتكون من ستة مراحل، يحتل فيها الفرد موقعا مركزيا اذ عليه أن يتخذ العديد من القرارات وينجز عدة أنشطة. فبالنسبة له المرور من مرحلة إلى أخرى لا يتم بشكل آلي، حيث يمكن للفاعل أن يرفض نشاط، أو يهمله.

وقد قام هذا الباحث بنمذجة سيرورة إنشاء مؤسسة كما يلي:

الشكل رقم 02: يوضح مراحل إنشاء مؤسسة



المصدر: C.Bruyat, **Op.Cit**, p 260

وفي ما يلي شرح هذه المراحل[45]:

المرحلة 0: عدم إدراك فعل الإنشاء.

في هذه المرحلة لا يدرك الفرد فعل إنشاء مؤسسة، وهذا راجع إلى تعليمه، شخصيته، محيطه أو إلى المعلومات المتاحة.

المرحلة 1: إدراك فعل إنشاء مؤسسة خاصة.

يمتلك الفرد معلومات كافية لمعرفة وفهم ماذا يعني إنشاء مؤسسة.

---

[44] Bruyat C., **Création d'entreprises: contributions épistémologiques et modélisation,** thèse de doctorat en sciences de gestion, université Pierre Mendès-France Grenoble II, 1993

[45] Ibid, pp 259-264.

المرحلة 2: الرغبة في الإنشاء

يأخذ الفرد في هذه المرحلة فعل إنشاء مؤسسة كبديل محتمل للوضع الراهن. فهو يتصور مشروع إنشاء مؤسسته الخاصة، المشروع الذي غالبا ما يكون غامضا. ويحاول الفرد تحديد فكرة ممكنة ويبدأ بالاستعلام ليكون حذرا، من خلال وسائل الإعلام أو من خلال شبكة علاقاته. ويخصص الكثير من الوقت والجهد لذلك. ويمكن لهذه الوضعية أن تطول أو تنتهي عندما يمر الفرد للمرحلة الموالية أو يتخلى عن ذلك.

المرحلة 3: البحث

يبحث الفرد بنشاط عن فكرة اذا لم تكن لديه، ويحاول تقييمها. طيلة هذه المرحلة يتم انجاز دراسات السوق، بناء مخطط مالي ومخطط الأعمال، يبحث الفاعل عن معلومات. يبدأ بالالتزام الفعلي في السيرورة، مخصصا الوقت والمال.

ما يميز هذه المرحلة عن المرحلة السابقة هو الوقت، الوسائل والجهد المخصص للمشروع من طرف المنشئ. هذه المرحلة يمكن أن تقود المنشئ إلى التخلي عن فكرة إنشاء مؤسسة لإيجاد وظيفة.

المرحلة 4: الانطلاق

في هذه المرحلة يتم توفير الأجهزة المختلفة التي تسمح للمؤسسة بالنشاط: استئجار أو شراء المباني والآلات اللازمة للإنتاج، التفاوض مع الموردين والعملاء، التوظيف، انطلاق الإجراءات المالية والقانونية. فالعودة إلى الوراء في هذه المرحلة هي مكلفة جدا، ماليا ونفسيا. تبدأ المؤسسة بالإنتاج، البيع، مواجهة السوق والمنافسة.

يمكن للمؤسسة في هذه المرحلة أن تضمن توازنها التمويلي وتنتقل للمرحلة 5. لكن يمكنها كذلك أن تواجه صعوبات تقودها في النهاية إلى الفشل أو التخلي.

المرحلة 5: الإنجاز

يتحقق فعل الإنشاء عندما تصبح المؤسسة كيان اقتصادي معترف به من طرف شركائها الخارجيين (العملاء، الموردين، الممولين...)، وعندما تضمن توازنها الاستغلالي.

تتميز هذه المرحلة بوجود المقاول في وضعية مسير مؤسسة صغيرة أو متوسطة. تم تجاوز مرحلة البروز، لكن عموما، تبقى الازدواجية منشئ/مؤسسة.

P.R: إدراك الفعل ورفضه (L'action est perçue et refusée).

هذا الرفض يمكن أن يكون نهائيا أو مؤقتا.

R: فشل فعل إنشاء مؤسسة.

يمكن أن يعود الفاعل إلى المرحلة السابقة أو يستخلص نتائج سلبية من تجربته ويتخلى عن فكرة الإنشاء من جديد.

3.3.3 نموذج Pleinter[46]:

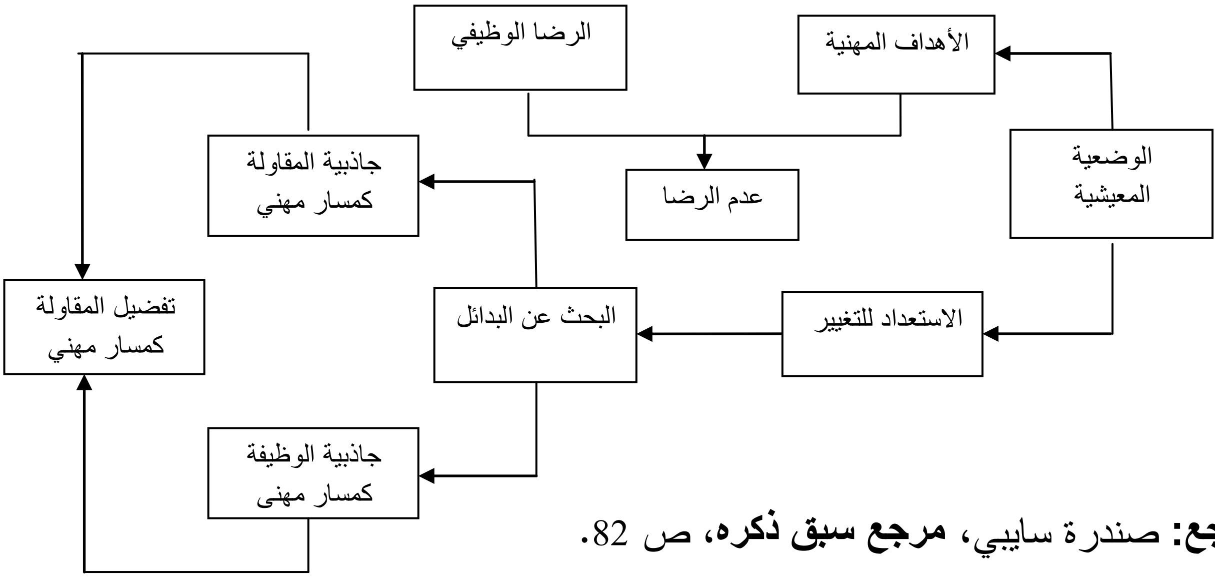
حدد Pleinter ثلاث مستويات للسيرورة التي تقود إلى إنشاء مؤسسة:

- تفضيل المقاولة كخيار مهني.
- الدافع لإنشاء مؤسسة.
- إنشاء مؤسسة.

[46] صندرة سايبي، **المقاولية واستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة- دراسة مقارنة بين ولاية قسنطينة وميلة وجيجل**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، جامعة قسنطينة2، 2014، ص 82.

والشكل التالي يوضح ذلك:

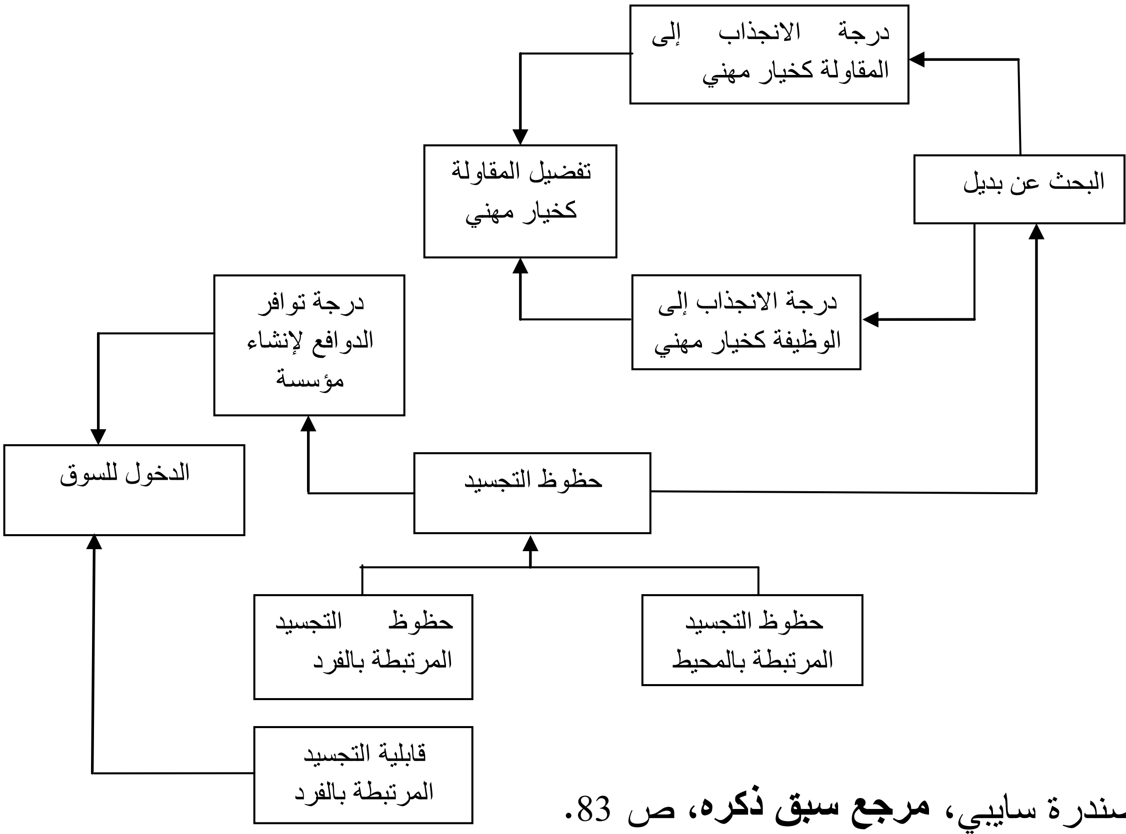
الشكل رقم03: تفضيل المقاولة كمسار مهني



المرجع: صندرة سايبي، **مرجع سبق ذكره**، ص 82.

من بين عيوب الطرح الذي قدمه Pleinter هو تقديم خيار المقاولة كمسار مهني يعلى أساس أنه يأتي دائما نتيجة لعدم الرضا، وبالتالي يفترض عدم تواجد هذا الخيار من قبل (كتقليد عائلي مثلا). لذا جاء Pleinter بمخطط أكثر ديناميكية من المخطط السابق، يمكن توضيحه كما يلي:

الشكل رقم 04: دوافع إنشاء مؤسسة حسب pleinter



المرجع: صندرة سايبي، **مرجع سبق ذكره**، ص 83.

لقد ركز Pleinter في هذا النموذج أيضا على المفاضلة بين المقاولة والوظيفة كمسار مهني لحياة الأفراد، يتوقف على دوافع الفرد في حد ذاته والمعطيات التي يفرضها المحيط الخارجي.

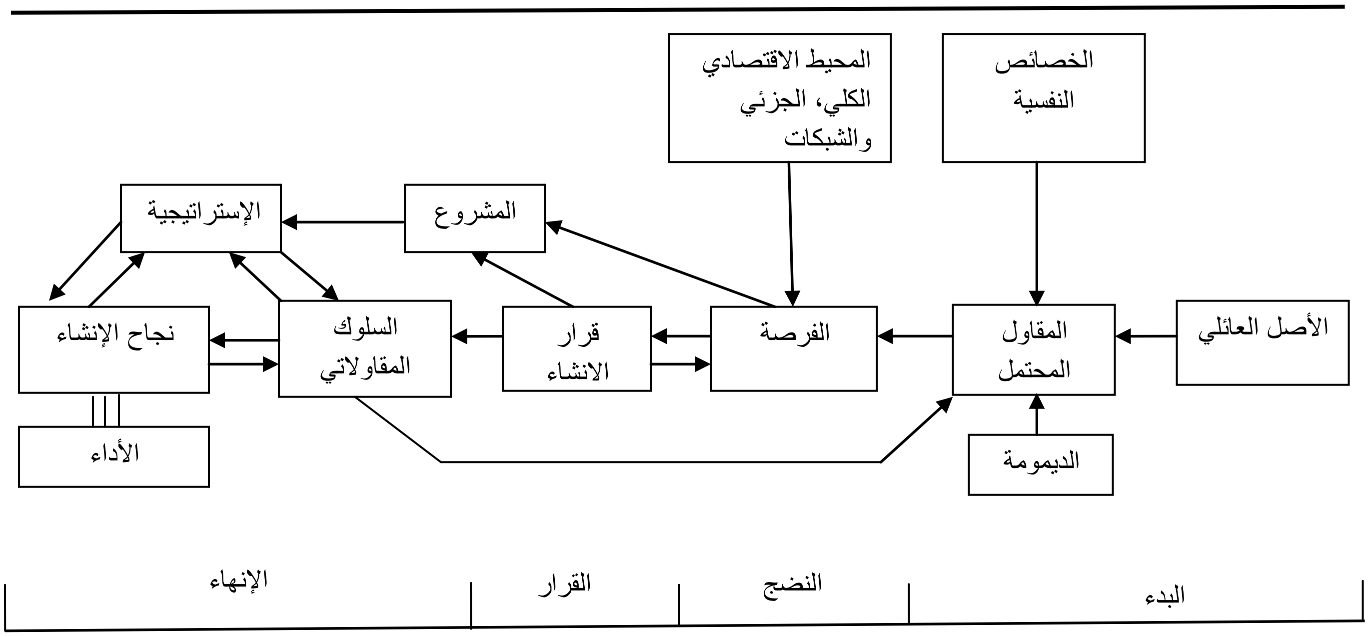
4.3.3. نموذج Hernandez:

ميز Hernandez (1996b)[47] أربعة مراحل في السيرورة المقاولاتية، هي: مرحلة البدء، مرحلة النضج، مرحلة القرار، ومرحلة الإنهاء.

ويعتبر هذا النموذج الخصائص النفسية الاجتماعية للمنشئ أساسا لسيرورة الإنشاء، تسمح له باكتشاف الفرص. كما يعترف بالدور الرئيسي للإستراتيجية في النجاح المستقبلي للمؤسسة. ويعتبر الأداء شرط للبقاء.

[47] Alain Capiez et Emile-Michel Hernandez, **" Vers un modèle d'émergence de petite entreprise"**, Revue internationale P.M.E.: économie et gestion de la petite et moyenne entreprise, Vol.11, n° 4, 1998, p 14.

الشكل رقم 05: يوضح مراحل إنشاء مؤسسة عند Hernandez



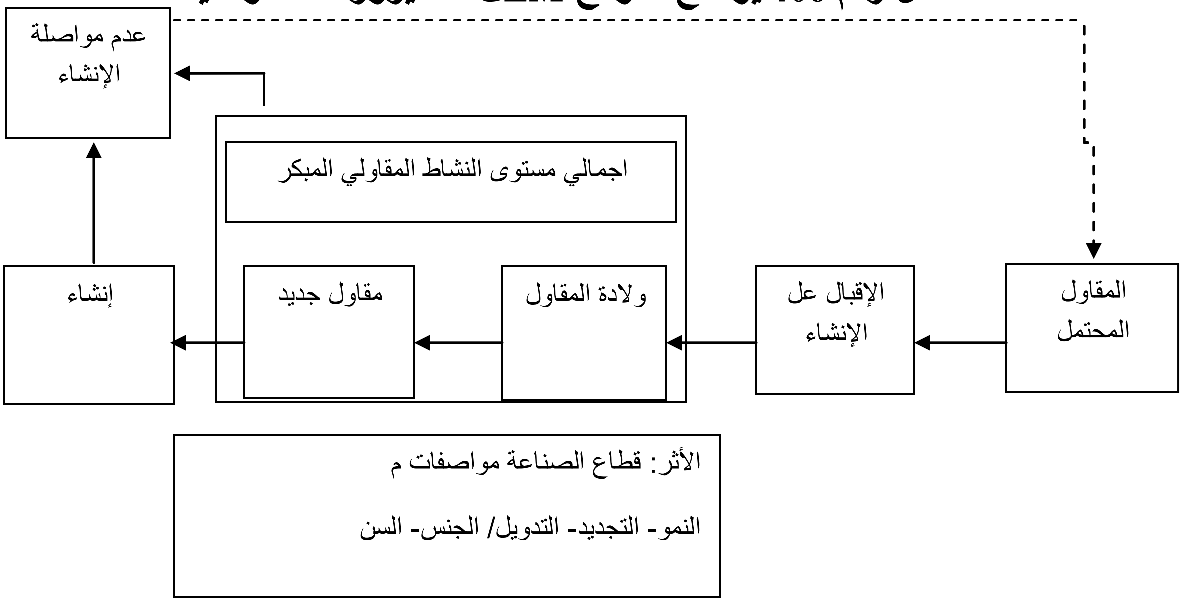
المصدر: Alain Capiez et Emile-Michel Hernandez**, Op.Cit**, p15.

5.3.3. نموذج المرصد العالمي للمقاولة (GEM)[48]:

يقدم المرصد العالمي للمقاولة (Global Entrepreneurship Monitor)نموذجا للسيرورة المقاولاتية تقسم في شكل مرحلتين: مرحلة ما قبل الإنشاء، ومرحلة الإنشاء الفعلي. ويحدد هذا المرصد ثلاث مستويات للتنمية وتطوير السلوك المقاولاتي تتمثل في ولادة المقاول، ثم تواجد المقاول الفعلي، ثم تجسيد المؤسسة، ويمكن توضيح ذلك من خلال الشكل التالي:

[48] صندرة سايبي، **مرجع سبق ذكره**، ص ص 90-91.

الشكل رقم 06: يوضح نموذج GEM للسيرورة المقاولاتية



المرجع: صندرة سايبي، **مرجع سبق ذكره**، ص 91.

ويمكن تفصيل هذه المراحل الثلاثة كما يلي[49]:

1 - ولادة المقاول:

يكون المقاولون في هذه المرحلة تحت شكل أفراد لم يقدموا بعد على إنشاء مؤسسات، ولكنهم يخططون لذلك، كما قد تشمل هذه المرحلة أولئك الذين قاموا بإنشاء مؤسساتهم في مراحل مبكرة، أي ما لا يزيد عن ثلاثة (03) أشهر منذ اطلاق أنشطة المؤسسة، حيث يبدأ المقاولون في تجسيد أول مراحل إنشاء مؤسستهم، فيحصلون على الدعم المالي، ويضعون مخطط إنشاء المؤسسة، وينفذون كل اجراءات الحماية الفكرية لمؤسساتهم.

2 - المقاولين الفعليين:

هم أفراد أنشؤوا مؤسساتهم بين ثلاثة (03) واثنان وأربعون (42) شهرا، وتعد هذه المرحلة بمثابة السباق الذي يجهد المقاول، ويكون المقاول هنا في مرحلة انتقالية من انشاء المؤسسة الى ادارة تواجدها.

[49] صندرة سايبي، **مرجع سبق ذكره**، ص 91.

3 - تأسيس المؤسسة:

تشمل هذه المرحلة المقاولين الذين وصلوا إلى مرحلة التسويق، وذلك في فترة تزيد عن اثنان وأربعون (42) شهرا. كما ركز هذا النموذج المقدم من طرف المرصد العالمي للمقاولية على خصائص ومميزات الفرد التي تختلف من بلد إلى آخر.

تظهر أهمية مقاربة السيرورة خلال فترة إنجاز المشروع. لأن تحديد السلوكيات الضرورية لإنشاء مؤسسة هو أقل أهمية للتنبؤ بحدوث الظاهرة وهوية الفاعل[50].

بعد الانتقادات التي وجهت للمقاربات السابقة، كان لا بد من البحث عن مقاربة تسمح بالتنبؤ ودراسة وفهم الظاهرة بشكل أفضل. وكان نتيجة ذلك أن توجه اهتمام الباحثين في بداية سنوات التسعينات إلى الاهتمام أكثر بالمراحل القبلية التي تهتم بالأفراد في العملية المقاولاتية. إذ قال T.Volerey وAlii(1997)[51] في هذا السياق " لا يكفي فقط دراسة أولئك الذين حققوا وأنجزوا أهدافهم (إنشاء مؤسسة)، لكن أيضا أولئك الذين هم في المراحل المسبقة للعملية التي تؤدي إلى إنشاء مؤسسة". وهنا تأخذ مقاربة التوجه كل معناها، حيث و بالنسبة لـــ N.F.Krueguer وA.L.Carsrud (1993)[52] " دراسة السلوك المستقبلي لإنشاء مؤسسة لا يمكن فصله عن التوجهات التي تدفع الأفراد إلى تجسيد هذا السلوك".

4.3. مقاربة التوجه:

تناولت كل مقاربة ظاهرة المقاولة من زاوية معينة، ولمعالجة هذه الظاهرة من مختلف جوانبها طرحت مقاربة جماعية[53]، هي مقاربة التوجه.

الأسس النظرية التي يستند عليها أنصار هذه المقاربة مستمدة من علم النفس الاجتماعي، وأكثر تحديدا من نظرية السلوك المخطط لـــ Ajzen (1991). فوفقا لهذه النظرية، كل سلوك يتطلب بعض التخطيط مثل إنشاء مؤسسة يمكن أن نتنبأ به من خلال نية امتلاك هذا السلوك.

---

[50]Josée Audet et Pierre -André Julien, **L'entrepreneuriat social au Québec, L'exemple des centres de formation en entreprise et récupération**", Recherches sociographiques, Vol.47, n°1, 006, p 74.
[51]Azzedine Tounes, 2003, **OP.Cit**, p 12.
[52]Ibid, p 12.
[53]léna SALEH, **L'intention entrepreneuriale des étudiants: Cas du Liban,** Thèse de Doctirat ès Nouveau Régime Sciences de Gestion, Université de Nancy 2, France, 2011, p 57.

4. النماذج الفكرية للمقاولة:

نظرا لصعوبة حصر تعريف المقاولة في تعريف واحد، لكونها ظاهرة معقدة ومتعدد الأبعاد، فقد اقترح T.Vertraete et A.Fayolle(2005)[54] تصنيف مختلف المحاولات لتعريف المقاولة الى أربع نماذج، سوف نقوم باستعراضها فيما يلي:

1.4 نموذج إنشاء المنظمات:

دافع W.B.Gartner من خلال كتاباته (1993، 1990، 1980)عن فكرة أن المقاولة هي خلق منظمات جديدة[55]. فبالنسبة له المقاولة هي ظاهرة تدرس ميلاد المنظمات الجديدة، بمعنى الأنشطة التي تسمح للفرد بخلق كيان جديد والتي يتم من خلالها تعبئة ومزج الموارد المعلوماتية، المادية والبشرية لتجسيد فرصة في مشروع مهيكل(بدلا من تلك المرتبطة بتطوير، اصلاح أو تغيير الوحدات الموجودة).

وقد استند Gartner في فكرته هذه على مفهوم **البروز التنظيمي**، الذي يعرفه على أنه السيرورة التي تقود إلى ظهور منظمة جديدة، حيث تكون هذه السيرورة قبل وجود المنظمة في حين تكون النتيجة هي خلق كيان جديد. وفي هذا الصدد يقول الباحث: " إذا حدث البروز قبل وجود التنظيم، فالظاهرة ليست منظمة جديدة. البروز التنظيمي هو سيرورة التنظيم التي تؤدي إلى منظمة جديدة"[56].

أما الدور الرئيسي لمنشئ المؤسسة في هذه الفترة الحساسة، فهو عرض شروحات ممكنة لما ستكون عليه حقيقة المؤسسة، ومحاولة توضيح ووضع مصداقية لهيئة المؤسسة التي لم تكن متوفرة في البداية.

---

[54] T.Vertraete et A.Fayolle, **paradigme et entrepreneuriat**, Revue de l'entrepreneuriat, vol 4, n˚1, 2005

[55] A.Fayolle, **« À la recherche du coeur de l'entrepreneuriat: vers une nouvelle vision du domaine »**, Revue internationale P.M.E.: économie et gestion de la petite et moyenne entreprise, vol. 17, n° 1, 2004, p 107.

[56] W.B.Gartner, **words lead to deeds: towards an organizational emergence vocabulary**, Journal of Business Venturing 8, 1993, p235.

و فيما يخص التمييز بين المقاول وغير المقاول، فقد صرح Gartner في مقاله الذي نشر سنة 1993 أن المقاول هو من يقوم بإنشاء منظمة، أما الذي لم يقم بذلك (أي الإنشاء) فهو ليس مقاول. وقد اختصر ذلك بقوله: " نحن نكون من خلال ما نفعل"[57].

إلا أن هذا الاتجاه يشوبه بعض الغموض، فبالرجوع إلى طريقة الاستغلال المعتمدة لتثمين فرصة أو ابتكار ما يمكننا الاعتماد على مؤسسة قائمة بدل اللجوء إلى إنشاء مؤسسة جديدة، فهل هذه الحالة تعتبر حالة مقاولاتية أم لا. ومن جهة أخرى ومثلما بين Bruyat لا يمكن أن تؤدي جميع المؤسسات المقامة لإحداث حالات تكون فيها شدة التغيير بالنسبة للفرد بالإضافة إلى أهمية القيمة المقدمة ذات مستوى عال، حيث يمكن للمؤسسات أن تنشأ عن طريق التقليد أو إعادة الإنتاج[58]، أو كذلك بهدف نقل نشاط قائم.

2.4 نموذج فرصة الأعمال:

تبنى العديد من الباحثين (Stevenson and Jarillo 1990، Bygrave et Hofer1990,1994 Timmon...الخ) مفهوم الفرصة كمفهوم مركزي في تعريفهم للمقاولة. غير أنه ومن المتفق عليه أن أكثر الباحثين ملاحظة في هذا النموذج هما الباحثان **Shane et Venkataraman** اللذان عرفا المقاولة في مقال لهما بعنوان " **The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research"** كالآتي: " هي الدراسة العلمية لكيف، من طرف من، وما هي الآثار الناتجة عن اكتشاف، تقييم واستغلال فرص إنتاج سلع وخدمات مستقبلية"، وبالتالي فالمجال يشمل دراسة مصادر الفرص، عملية الاكتشاف، التقييم والاستغلال لهذه الأخيرة، والأفراد الذين يكتشفونها، يقيمونها ويستغلونها[59].وقد أضاف الباحثان أنه " بالرغم من أن التعرف على الفرص المقاولاتية هو عملية ذاتية، فالفرص نفسها هي ظاهرة موضوعية غير معروفة للجميع وفي كل الأوقات".

[57]W. B. Gartner 1993,**Op.Cit**, p238.
[58]A. Fayolle, **Entrepreneurait**, Dunod, Paris, 2004.
[59]S.Shane and T.Verstraete, **The Promise Of Entrepreneurship as a Field Of Research**, The Academy Of Management Review, Vol 25, N°1, Jan.2000, p 218.

ويعود نموذج الفرصة صراحة إلى أعمالKirzner[60]، وهو يرتبط بالبروز، لكن يتعلق هنا ببروز نشاط اقتصادي جديد الذي لا يرتبط بالضرورة بخلق منظمة جديدة[61].

و قد عرف J.T Eckhardt et S.A.Shane (2003)[62] الفرص المقاولاتية بأنها: " الحالات التي تقدم فيها سلع جديدة، خدمات جديدة، مواد أولية جديدة، أسواق وطرق تنظيم جديدة من خلال تشكيل وسائل وغايات جديدة، أو علاقات "وسائل-غايات" جديدة.

أماCasson (1982)[63] فقد عرف الفرصة على أنها: " حالات أو منتجات جديدة، خدمات، مواد أولية وطرق تنظيم يتم استغلالها وبيعها بسعر أعلى من تكلفة إنتاجها".

هناك مفهومين مختلفين يرتبطان بالفرصة، الأول يرى أنها حقيقة موضوعية أي أنها موجودة في الطبيعة وينتظر فقط أن يتم اكتشافها. أما الثاني فهو يرى أنها بناء اجتماعي وليد التفاعلات والمواجهات بين الأفراد ومحيطهم المتطور. ويدعم وجهة النظر الثانية هذه Gartner, Carter & Hills (2003)[64]، حيث يروا أنه يتم بناء الفرص عن طريق مزج المعرفة الشخصية، المهارات، الخبرة..الخ. وبالتالي فتحديد الفرص يتطلب الجمع بين الذاتية والموضوعية.

فالتعرف على الفرص يمكن فهمه على أنه توليفة من عنصرين: أولا، الموارد الموضوعية، احتياجات السوق، والمعلومة، وثانيا القدرات الذاتية للمقاولين المحتملين، المهارات والادراكات[65].

[60]Karim Messghem, **L'entrepreneuriat en quete de paradigme: apport de l'école autrichienne**, Le congrès international francophone en entrepreneuriat et PME, L'internalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Haute école de gestion Fribourg, Suisse, 25-27 octobre, 2006, p3.

[61]A.Fayolle, 2004**, Op.Cit**, p 35.

[62]Jonathan T.Eckhardt and S.Shane, **Opportunities and Entrepreneurship**, Journal Of Management 29 (3), 2003, p3.

[63]E.M.Laviolette et C.Loue, **Op.Cit**, p3.

[64] Gartner, W.B., Carter, N.M., & Hills, G.E, **The language of opportunity**. In C. Steyaert & D. Hjorth (Eds**.), New movements in entrepreneurship**, 2003, pp. 103-124. in Liñán, F., Fernández, J. y Martínez-Román, J.A, **Entrepreneurship education in Andalusia**. An embedded approach. Journal for Educators, Teachers and Trainers, Vol.6 (2), 2015, p116.

[65] Liñán, F., Fernández, J. y Martínez-Román, J.A, **Entrepreneurship education in Andalusia**. An embedded approach. Journal for Educators, Teachers and Trainers, Vol.6 (2), 2015, p 117.

اكتشاف الفرص الموجودة يتطلب البحث عن معلومات، أو ايضاح متقدم لفكرة التي من المحتمل أن تكون فرصة اعمال، وقد تمت دراسة المعلومات من اتجاهين: الأول اهتم بالعملية المعرفية المستعملة من طرف بعض الأفراد لتحديد الفرص، وقد اوضحCooper, Folta et Woo(1995) أن المقاولين الذين تنقصهم الممارسة يتلقون معلومات أكثر من المقاولين ذوي الخبرة، لأن هؤلاء وعلى أساس أحكامهم المعرفية يعرفون جيدا اقتناص المعلومات المناسبة وذات الصلة بأعمالهم. أما الاتجاه الثاني فهو يأخذ وجهة نظر السوق دون استبعاد التدخل أين كليات المقاول، المحيط (اقليم، شبكة، سوق) كحامل معلومات للجمع، التحليل والتفسير.

حدد Drucker(1985) ثلاث أصناف مختلفة للفرص وهي[66]:

- الفرص الموجودة في الأسواق القائمة وهي نتيجة عدم الكفاءة بسبب عدم تماثل المعلومة، أو حدود تكنولوجيا لتلبية الاحتياجات الغير مشبعة.
- الفرص التي هي نتيجة التغييرات الخارجية التي تمس الظروف الاجتماعية، السياسية، الديمغرافية أو الاقتصادية.
- الفرص نتيجة الاختراعات والاكتشافات التي تنتج معارف جديدة.

ويضيف Holcombe (2003)[67] أن النشاط المقاولاتي هو مصدر أكثر أهمية للفرص المقاولاتية.

3.4 نموذج خلق قيمة:

فتحت أعمال Gartner من خلال مقاله الذي نشر عام 1990 بعنوان" ماذا نقول عندما نتحدث عن المقاولة" المجال للباحثين. حيث أنه ومن خلال الدراسة التي أجريت لتحديد تعريف للمقاولة من طرف الباحثين، السياسيين وقادة الأعمال، تم تحديد عدة مفاهيم

[66] Karim Messghem, **Op.Cit**, p5.
[67] RANDALL G HOLCOMBE, **The Origins Of Entrepreneurial Opportunities**, The Review Of Austrian Economics, 16: 1, 2003, p 33.

ترتبط بها وهي: الابتكار، المقاول، خلق منظمة، خلق قيمة، التفرد...الخ. وقد كان Bruyat من بين هؤلاء الباحثين، اذ استند في أعماله على فكرة أن المقاولة هي خلق قيمة.

تعرف المقاولة في هذا السياق كظاهرة أو عملية خلق قيمة. وبالنسبة لـــBruyat " الموضوع العلمي المدروس في مجال المقاولة هو الثنائية فرد/خلق قيمة"، والتي تتدرج ضمن ديناميكية التغيير الخلاق[68]. وقد عرف الباحث هذه الثنائية كما يلي:

فرد ← خلق قيمة

يرى Bruyat أن الفرد ليس مجرد آلة تستجيب تلقائيا للمحفزات البيئية، بل هو قادر على الابتكار، التعلم والتأثير في محيطه[69]. فالفرد شرط أساسي لخلق القيمة وبدونه لن يتم ذلك. فهو من يحدد طرق الإنتاج، الحجم... هو فاعل أساسي».

فرد ↔ خلق قيمة

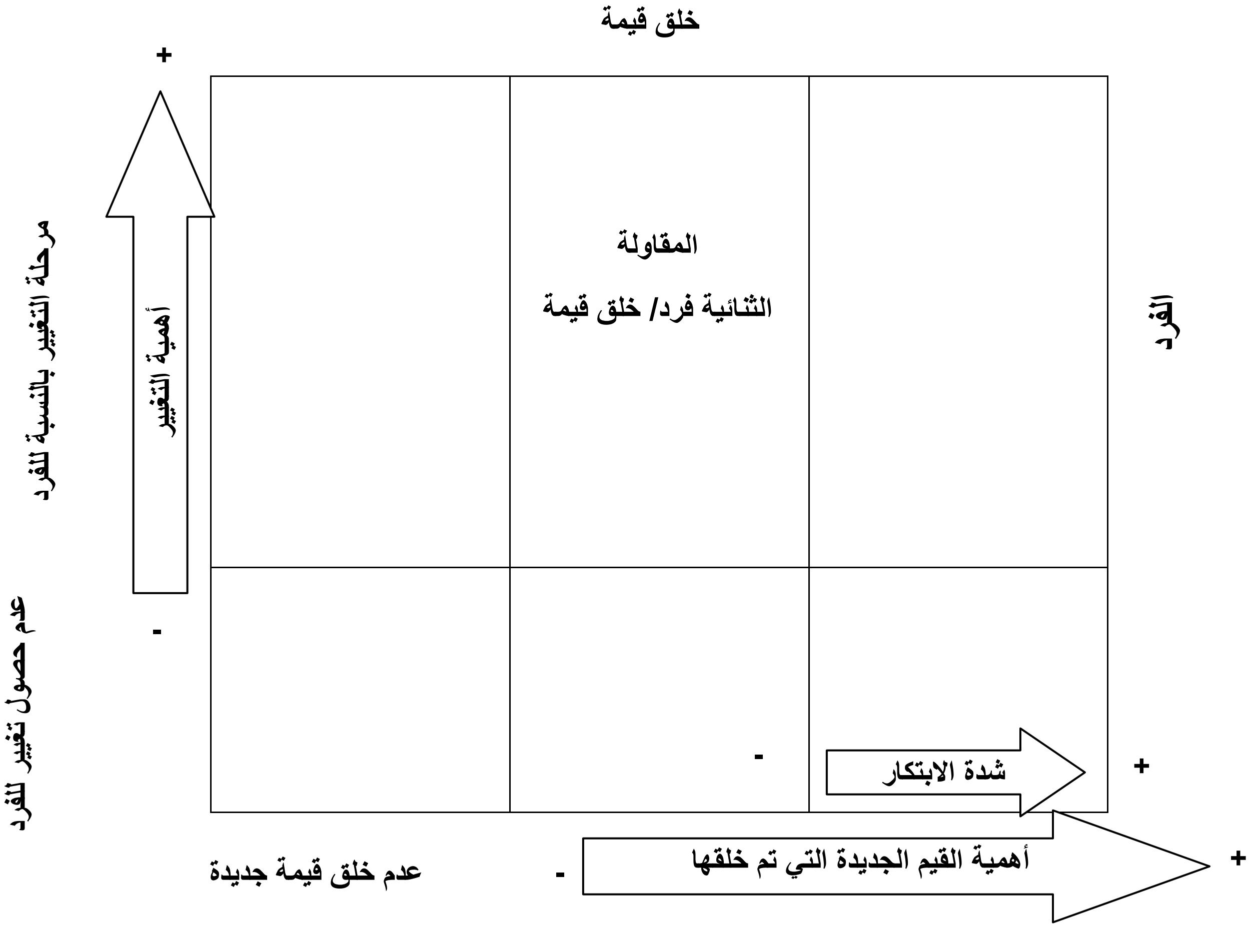
عندما يتم تأسيس المشروع، فإن هذا الأخير يضع تدريجيا قيودا على مؤسسه، فيجعل الفرد مرتبطا به إلى درجة أنه يصبح معرفا به. وقد يقوم الأفراد بتأسيس وتسيير مؤسسة أو تقديم ابتكار، لكن في الوقت نفسه يصبحون مقيدين وقد يتغيرون، إذ من الممكن أن تتعدل صفاتهم (المواقف، القيم، المهارات)[70].

النظام المقاولاتي (فرد–خلق قيمة) هو في تفاعل مع بيئته وهو جزء لا يتجزأ من سيرورة يمثل فيها الزمن بعدا لا غنى عنه[71].

[68]Christian Bruyat, Création **d'Entreprise: Contributions Epistémologiques et Modélisation**, Thèse pour le doctorat ès Sciences de Gestion, Université Pierre Mendès, France, 1993, p 56.
[69]C.Bruyat and P.A.Julien, **Defining The Field Of Entrepreneurship**, Journal Of Business Venturing 16, 1990, p165.
[70] Ibid, p 169.
[71]C.Bruyat and P.A.Julien**, Op.Cit**, p

مثل Bruyat مجال المقاولة بمصفوفة ذات بعدين مستندا على مفهومي الحداثة والتغيير:

الشكل رقم 07: مجال المقاولة بالمفهوم الواسع



المصدر: C.Bruyat 1993, **Op.Cit**, p 62

يقول Bruyat، إذا كانت المقاولة تمثل آلية لخلق القيمة، فليس كل خلق للقيمة يشير إلى عملية المقاولة، فخلق القيمة بالنسبة له هو ذو طابع ابتكاري، والابتكار هو حالة خاصة لخلق قيمة، ومن الصعب تصور ابتكار دون خلق قيمة.

فكلما توفرت الظاهرة المدروسة أو موضوع البحث على الحداثة والتغيير، كلما كان هناك اتفاق على أن هذه الظاهرة أو الموضوع يقع في مجال المقاولة. أما بالنسبة لمفهوم القيمة، ومصدرها، فهي تتحقق وفقا لـــ Bruyat من خلال التبادل، أي من خلال السعر المؤسس في السوق.

ومن جهته عرف Ronstad (1984)[72] المقاولة بأنها: "السيرورة الديناميكية لخلق ثروة إضافية، هذه الثروة يتم إنشاؤها من طرف الأفراد الذين يتحملون أهم المخاطر من حيث الاستثمار، الوقت، و/أو التعهد في حياة مهنية لإعطاء قيمة لبعض السلع أو الخدمات. السلعة أو الخدمة في حد ذاتها قد تكون أو لا تكون جديدة أو فريدة ولكن يجب "سكب" القيمة بطريقة ما من طرف المقاول، وذلك عبر توفير أو تخصيص المهارات والموارد الضرورية|".

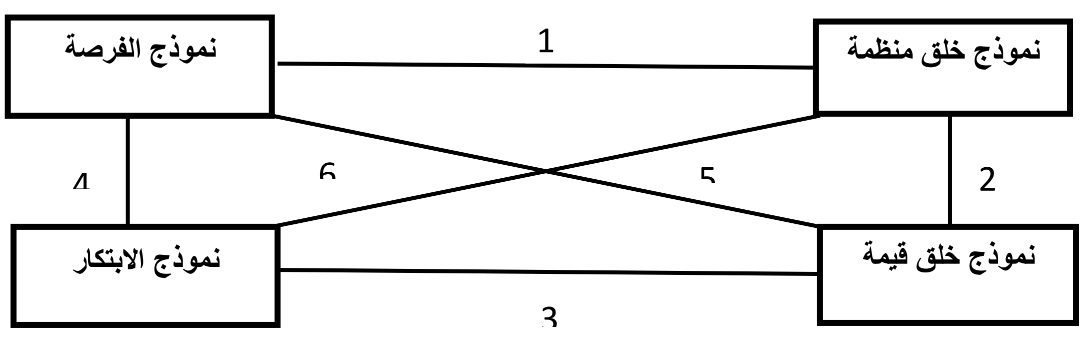
4.4 نموذج الابتكار:

ربط أنصار هذا النموذج المقاولة بالابتكار. فبالنسبة لهم الابتكار يميز المقاولين عن المسيرين. و يعد Peter Drucker أحد أهم وأبرز رواد هذا المنظور، فهو يرى الابتكار كوظيفة خاصة للمقاولة، كما يعتبر الابتكار شرط لخلق القيمة. ويرى Julien et Marchesnay (1996) أن" الابتكار هو أساس المقاولة"[73]، سواء كان ذو طبيعة تكنولوجية أو ذو طبيعة تنظيمية".

ويعتبر J.Shumpeter مؤسس هذا النموذج لأن الفضل يعود إليه في ربط الابتكار بالمقاولة بشكل واضح.

5. النماذج الأربعة، أية علاقة؟:

الشكل رقم 08: يوضح العلاقة بين نماذج المقاولة الأربعة



المصدر: T.Verstraete et A.Fayolle, Op.Cit, p 44

[72]T.Verstraete et A.Fayolle, **Paradigmes et Entrepreneuriat**, Revue de l'Entrepreneuriat, Vol4, n°1, 2005, p 39.
[73]Ibid, p 42.

وصف الباحثان العلاقة بين النماذج الأربعة في مجال المقاولة كما يلي[74]:

- **الرابط رقم1:** يتطلب استغلال فرصة أعمال بطريقة أو أخرى التنظيم. تتبلور الموارد المختلفة في منظمة.
- **الرابط رقم 2:** لا يمكن للمنظمة أن تستمر بدون أن توفر لأصحاب المصلحة القيمة التي ينتظرونها.
- **الرابط رقم 3:** عندما تكون القيمة المقدمة مهمة، فغالبا ما يكون الابتكار أصل ذلك، سواء كان تنظيميا، تقنيا أو تجاريا.
- **الرابط رقم 4:** يمكن أن يرتبط الابتكار ببناء فرصة تطبق في السوق، بتوفير منتج جديد أو خدمة، ظهور تنظيم جديد في سوق أو قطاع.
- **الرابط رقم 5:** كل استغلال لابتكار، مثل فرصة يتطلب منظمة، ووجود هذه المنظمة يشجع التفاعلات الخلاقة الضرورية للابتكار.
- **الرابط رقم 6:** لا يتم استغلال الفرصة إلا إذا تم إدراكها بأنها قابلة لطرح قيمة على الأقل بالنسبة للذي قام بتحديدها.

6. الأشكال المختلفة للمقاولة:

تختلف طرق تأسيس الأعمال من قبل الأفراد، فقد يتم تأسيس نشاط جديد لم يسبق له وأن وجد من قبل، كما يمكن اقتناء مؤسسة قائمة وموجودة، وهناك المقاولة الداخلية. كما هناك أشكال أخرى.

وفيما يلي الأشكال المختلفة للمقاولة:

1.6 إنشاء مؤسسة

عملية إنشاء مؤسسة هي ظاهرة غير متجانسة، وهذا يعود إلى اختلاف أنواع المؤسسات التي تم إنشاؤها وأنواع المقاولين[75].

---

[74] Ibid, p 44.
[75] Alain Fayolle, **Entrepreneuriat: apprendre à entreprendre**, Dunod, Paris, 2012, p 82.

ويوجد عدة حالات نذكرها فيما يلي:

1.1.6. إنشاء مؤسسة من العدم La Création ex-nihilo

إنشاء مؤسسة من العدم هو بالتأكيد ليس بالأمر السهل. فالمؤسسة تحتاج إلى وقت لإطلاق منتجها في السوق، ولكي تقنع المستخدمين والمشترين. وهذا الأمر يزداد صعوبة كلما ارتفعت درجة الابتكار. ولذلك يجب تحديد الاحتياجات المالية بدقة والحصول على الموارد الكافية.

إنشاء مؤسسة من العدم يتطلب الكثير من العمل، الصرامة والإصرار، فضلا عن تقدير الأخطار بشكل جيد.

2.1.6. إنشاء مؤسسة عن طريق الإفراق La création par essaimage

إنشاء مؤسسة من طرف أجير بمساعدة مؤسسته هو بالتأكيد انطلاقة سهلة كثيرا. تقدم المؤسسات الكبيرة تدابير وأجهزة موجهة لتشجيع ومرافقة أجرائها في عمليات إنشاء مؤسسة. وقد تختلف المشاريع، فيمكن أن تكون مشاريع تجارية أو مشاريع صناعية، كما قد تكون المرافقة (المادية، الفكرية، التجارية والمالية) بهدف تقليل مستوى الخطر بالنسبة للمقاول.

3.1.6. الإنشاء عن طريق الامتياز La création en franchise

هذه العملية تربط طرفين، طرف مانح للامتياز(Franchiseur) هو المؤسسة التي تريد أن تتطور والطرف الثاني هو الطرف الحاصل على الامتياز وهو الفرد الذي يريد إنشاء مؤسسة من خلال هذه تطبيق هذه الصيغة. هذا النوع من الإنشاء يقوم على تقليد نشاط موجود في نطاق جغرافي معين.

ويستفيد الإنشاء عن طريق الامتياز كذلك من مرافقة معتبرة، لكن مقابل دفع مبلغ معين من طرف الحاصل على الامتياز. فهذه الطريقة تسمح للذين ليس لهم قدرات الابتكار بتحقيق أهدافهم المتعلقة بإنشاء مؤسسة.

4.1.6. إنشاء الفروع المستقلة La création de filial

في هذه الحالة يتصرف المقاول لحساب مؤسسة موجودة وكلته بمشروع ذو طبيعة مقاولاتية. الأخطار الشخصية محدودة جدا والامتيازات المادية المقدمة هي نفسها المقدمة للإطار أو المدير.

5.1.6. تأسيس نشاط جديد La création d'activité nouvelle

إن البدء بإنشاء عمل جديد من نقطة الصفر أكثر صعوبة من عملية شراء عمل قائم وموجود في السوق أو الحصول على امتياز من شركات ومنظمات أخرى، لأنه لا يوجد شيء على الإطلاق ويجب التفكير في بدء وتكوين كل شيء بترابط منطقي لتكوين المنظمة[76].

في العمل الجديد غالبا ما تكون المخاطر أكبر وأعلى، وأن عمليات التأسيس تحتاج إلى أفكار ابداعية أو على الأقل جديدة في جميع المراحل[77].

2.6. شراء مؤسسة قائمة وموجودة La reprise d'entreprise

شراء مؤسسة أو نشاط يختلف عن إنشاء مؤسسة. المؤسسة موجودة، فلا حاجة لإنشائها. إذا كانت موجودة، فمن الممكن الاعتماد على المعطيات التي تمتلكها في حاضرها، تاريخها، هيكلها ونشاطها. ففي ظل هذه الظروف، عدم التأكد ومستوى الخطر منخفضين. وكما هو الحال بالنسبة لإنشاء مؤسسة، يمكن أن يتم الشراء من طرف فرد لحسابه الخاص أو من طرف مؤسسة موجودة. ويمكن تمييز حالتين[78]:

1.2.6. شراء مؤسسة أو نشاط في حالة جيدة:

تكمن الصعوبة الرئيسية في الحصول بأسرع وقت على معلومات كافية تتعلق بوجود مؤسسة في حالة جيدة للبيع. ومن ثم يجب امتلاك موارد مالية مهمة، لأن سعر السوق لهذه المؤسسات يمكن أن يكون مرتفعا. و بالإضافة إلى ذلك، من الضروري

[76] د. طاهر محسن الغالبي، **إدارة واستراتيجية منظمات الاعمال المتوسطة والصغيرة**، دار وائل للشر والتوزيع، عمان، 2009، ص 151.

[77] نفس المرجع السابق، ص 51.

[78] Alain Fayolle, 2012,**Op.Cit**, p 82.

امتلاك الكفاءات الجيدة وتجربة تسيير ناجحة. ينبغي عدم خسارة الكثير من الوقت في تعلم مهنة رئيس مؤسسة.

2.2.6. شراء مؤسسة أو نشاط في صعوبة:

إذا تم الإعلان عن الصعوبات، فمن الضروري معرفة الإطار القانوني لشراء مؤسسة في صعوبة. امتلاك علاقات مع الفاعلين الأساسيين في هذا الوسط هو شرط مهم. إذا كان سعر اقتناء هذه المؤسسات لا يتناسب مع سعر المؤسسات في حالة جيدة، فلا يجب أن ننسى أن هذه الهياكل تتطلب ضخ مالي قوي جدا. ويتطلب شراء مؤسسة في صعوبة كذلك معرفة جيدة وربما خبرة جيدة في التعامل مع حالات الأزمة. ينبغي استعادة الثقة بسرعة على جميع المستويات: الشخصية، الزبائن، الموردين، الشركاء، وأصحاب المصلحة الآخرين.

3.6 المقاولة الداخلية:

تقوم على التقاول في إطار منظمة موجودة وقائمة. يمكن أن يتم تطوير مشاريع إستراتيجية ومشاريع ابتكار في مؤسسات كبيرة بدون أن تكون هناك ضرورة لإنشاء مؤسسة أو خلق منظمة جديدة[79].

7. تعريف المقاول:

يقول Cole. A. H(1969)" تجربتي الشخصية كانت لمدة عشر سنوات ونحن ندير مركز البحث الخاص بتاريخ المقاولة. لمدة عشر سنوات ونحن نحاول تعريف "المقاول"، لم نوفق في ذلك أبدا. لكل منا مفهومه الخاص- فما يفكر فيه ولأهدافه، يعتبر تعريفا مفيدا. ولا أعتقد أنكم سوف تحصلون على أكثر من ذلك"[80].

من الصعب وضع تعريف واحد لمفهوم " المقاول". فالتعاريف التي أعطيت لهذا المفهوم تزامنت مع التقلبات الاقتصادية. كما أن التغيرات السياسية، التكنولوجية

[79] **Ibid**, p 83
[80] Cole. A. H. (1969). **Definition of entrepreneurship**. In William B.Gartner**, " Who Is an Entrepreneur?" Is the Wrong Question**, ,American Journal of Small Business, spring, 1988, pp. 11-32.

والديمغرافية تدفع المقاولين الى تبني مواقف واستعدادات جديدة أكثر اتساقا مع طبيعة وشدة التغيرات والتطورات التي تظهر في بيئتهم[81].

و مع بداية الثورة الصناعية، كان المقاول يعتبر وسيطا بين العرض والطلب، فنادرا ما يكون منتجا، يتميز باستعداده لتحمل المخاطر. ثم مع موجة التصنيع، أصبح المقاول الحجر الزاوية في التنمية الاقتصادية. فهو ينتج ويبتكر، مستمرا في تقبل تحمل المخاطر[82].

وخلال العصور الوسطى الفرنسية، كانت كلمة المقاول تعني الشخص الذي يقوم بمهنة. ثم أصبح يعني الفرد الجريء والقادر على تحمل المخاطر الاقتصادية. أما خلال القرن السادس عشر والسابع عشر فقد أعتبر المقاول الفرد الذي يتجه الى أنشطة المضاربة، فالمصطلح لا يعبر بعد عن المصنعيً (صاحب مصنع) ولا عن التاجر أو المفاوض، بل عموما الشخص الذي يبرم عقد مع صاحب السلطة من أجل بناء عمارة أو تأمين التموين للجيش.

و باختصار كان المقاول يعتبر الفرد الذي تعاهد من خلال علاقة تعاقدية مع الحكومة من أجل أداء خدمة أو ضمان التموين بالسلع حيث يكون الخطر مالي ذلك أن الأموال المخصصة لتنفيذ الأعمال المطلوبة تكون محددة قبل بدء التنفيذ الفعلي.

أما عن التعريف اللغوي والاصطلاحي للمفهوم فهو الآخر اختلف من قاموس الى قاموس. فكلمة المقاول « entrepreneur » هي كلمة مشتقة من الفعل « entreprendre »، والذي معناه باشر، التزم، وتعهد.

وقد أعطى القاموس العالمي للتجارة، الذي تم نشره بباريس سنة 1723 لكلمتي « entreprendre » و« entrepreneur » التعاريف التالية[83]:

- entreprendre: التكفل بنجاح الأعمال، مفاوضة، مصنع، عمارة.

---

[81]Azzedine TOUNES, « **L'entrepreneur: L'odyssée d'un concept** », Faculté de droit, de Sciences économiques et de Gestion, Université de Rouen, France 03.73, P2.
[82]A. Fayolle**, Le métier de créateur d'entreprise**, Edition d'Organisation, Paris, 2003, p13
[83]Ibid, p13.

- entrepreneur: هو الذي يلتزم بشيء ما، نقول" مقاول مصنع، مقاول بناء" من أجل قول" مصنعيً، رئيس بناء" .

وخلال سنة 1755 عرفت موسوعة Diderot et Alembert [84] المقاول على أنه: "الشخص الذي يتكفل بإنجاز عمل ما".

وفي القاموس الانجليزي Johnson's dicionnary الذي نشر سنة 1755 عرف المقاول بأنه: " الفرد الذي يدير ويسير إنجاز الأعمال، وبالخصوص الفرد الذي يملك المهارات اللازمة لتجسيد العقد الذي حصل عليه من أصحاب السلطة".

أما قاموس اللغة الفرنسية لـــ Emil Littré الذي نشر عام 1889، فعرف المقاول بأنه: " الشخص الذي يلتزم بشيء ما"[85].

وبالنسبة لقاموس Le Petit Robert، أعطى ثلاث تعاريف لكلمة المقاول[86]:

1 - التعريف الأول هو نفسه الذي ورد في قاموس اللغة الفرنسية.
2 - التعريف الثاني يرى في المقاول أنه الفرد الذي يكلف بتنفيذ عمل ما.
3 - وفي الأخير، ومن منظور أكثر اقتصادي، المقاول هو كل شخص يدير مؤسسة لحسابه الخاص والذي يستخدم مختلف عوامل الانتاج (الأعوان الطبيعيين، رأس المال، العمل...) بهدف بيع السلع أو الخدمات.

أما بالنسبة لكل من Marchesney و Julien، فالمقاول له أربع ميزات هي[87]:

- المقاول هو الذي يتخيل الجديد، ولديه ثقة كبيرة في نفسه، المتحمس والعنيد، الذي يحب حل المشاكل والإدارة، الذي يصارع الروتين ويرفض القيود.

- هو الذي يخلق معلومة، أو الذي يقدم معلومة بشكل مغاير قبل الآخرين.

- هو الذي يجمع ويعرف كيف ينسق الموارد الاقتصادية ليطبق بطريقة عملية وفعالة في السوق المعلومة التي يمتلكها.

---

[84] AzzedineTounès, p4
[85] A.Fayolle , 2003, **Op.Cit**, p 13.
[86] Ibid, p 14.
[87] A.Fayolle, Louis Jacques Filion, **Devenir entrepreneur, des enjeux aux outils**, Pearson Education, France, p8.

- يقوم المقاول بذلك بناءا على منافع شخصية مثل الهيبة (النفوذ)، الطموح، الاستقلالية، اللعبة، الربح أو السلطة على نفسه وعلى الوضعية الاقتصادية".

أما قاموس (Oxford Dictionary) فقد عرف المقاول على أنه المغامر، والمغامر هو من يجابه الخطر أو تجربة خطرة .وعرف المقاول في قاموس أوكسفورد الاقتصادي (Oxford Dictionary of Economics) كالتالي: « هو الفرد المسؤول بشكل عام عن اتخاذ القرارات في المؤسسة مقابل تلقي أرباح أو تحمل خسارة .ولا يساهم بالضرورة في رأسمال المؤسسة، فقد يحصل على الأموال من أطراف اخرى، ولكن يجب أن يضمن القروض التي يحصل عليها، إذ أنه المسؤول عن الخسائر المحتمل وقوعها [88].

ومن خلال ما ورد ذكره يمكننا إعطاء التعريف التالي لمفهوم المقاول:

" المقاول هو شخص مرن يتميز بقدرته على التكيف مع الظروف المحيطة به. فهو شخص متفائل، يسعى دائما الى خلق قيمة والتميز، يتحمل المخاطر، يقبل الفشل، ويصنع النجاح من الفشل".

8. أصناف المقاول:

يعود تاريخ إحدى الدراسات التي صنفت المقاولين إلى سنة 1967، إذ اقترحت صنفين للمقاول هما: المقاول الحرفي والمقاول منتهز الفرص[89].

أ.المقاول الحرفي:

المقاول الحرفي يمتلك القليل من التعليم لكن له كفاءة تقنية عالية. العمل يمثل مركز اهتمام هذا المقاول، و هو يعتمد أو يتبنى اراديا موقف أبوي داخل الشركة. فهو يخشى فقدان السيطرة على مؤسسته و يرفض نموها.

ب.المقاول منتهز الفرص:

المقاول الانتهازي له شخصية عكس السابقة تقريبا. لديه مستوى تعليمي أعلى، و خبرات عمله متنوعة و عديدة. هذا المقاول يعرف أكثر بالتسيير و سلوكاته المعتادة ترفض أكثر

[88] صندرة سايبي، **المقاولية وإستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة مقارنة بين ولايات قسنطينة وميلة وجيجل**– مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، جامعة قسنطينة 2، 2014، ص ص55-56.

[89] Alain Fayolle, **Entrepreneuriat: apprendre à entreprendre**, Dunod, Paris, 2012, p 77.

الأبوية في حين أنها تعطي مكانة هامة لنمو و تطور المؤسسة حتى و لو كان فقدان بعض الاستقلالية ضروريا لذلك.

وفي دراسة أجراها J.Laufer ما بين 1950 و1970، تناولت 60 حالة إنشاء مؤسسة معتمدا في ذلك على الدوافع المهيمنة لإنشاء مؤسسة والأهداف الرئيسية للمقاول. وقد أبرزت الدراسة أربع أصناف للمقاولين[90]:

أ. **المقاول المسير أو المبتكر:** مكون في مدرسة عليا، له مسار مهني متميز اكتسبه في مؤسسات كبيرة. هذا النوع من المقاولين محفز بحاجات الإنشاء، الإنجاز والسلطة. أهدافه تتمحور أساسا حول النمو والابتكار.

ب. **المقاول المالك الموجه نحو النمو:** اضافة الى الرغبة في النمو، فهذا النوع من المقاولين تشكل الاستقلالية المالية بالنسبة له هدفا مهما. والبحث عن التوازن بين النمو والاستقلالية يمثل أحد أهم انشغالاته المستمرة، كما أن دوافعه مماثلة لدوافع النوع السابق مع الحاجة الى قدر أكبر من السلطة.

ج. **المقاول الرافض للنمو لكنه يبحث عن الفعالية:** يختار هذا النوع من المقاولين هدف الاستقلالية بوضوح، ويرفض النمو الذي من الممكن أن يحول بينه وبين بلوغ هذا الهدف الأولي. دوافعه تتمثل في الحاجة الى السلطة والنفوذ.

د. **المقاول الحرفي:** دافعه الأساسي هو الحاجة إلى الاستقلالية، وهدفه الرئيسي هو بقاء المؤسسة. وللاستقلالية أهمية كبيرة بالنسبة له من النجاح الاقتصادي.

وفي دراسة لهما، ربط P.A.Julien وM.Marchesney بين نمو المؤسسة وشخصية المقاول، وميزا نوعين رئيسيين من المقاولين هما[91]:

أ. مقاول PIC (Pérennité, Indépendance, Croissance):

اهتمامات هذا المقاول تكون مرتبة حسب الأولوية على الشكل التالي:

- ضمان بقاء نشاطه، من خلال المحافظة وتراكم ممتلكاته.

---

[90] Ibid, pp 77-78.

[91] بوزيدي سعاد، **المقاولة والتنمية الاقتصادية: حالة المؤسسة المصغرة والصغيرة- ولاية تلمسان-**، مذكرة ماجيستير، جامعة تلمسان، 2007، ص 19.

- الرغبة في الاستقلالية من خلال رفضه رفع الرأسمال الاجتماعي لمؤسسته بالمساهمات من المشاركين.
- وفي الأخير النمو كنتيجة حتمية لتراكم ممتلكاته وليس كهدف في حد ذاته.

يتميز هذا النوع من المقاولين باهتمامه بالإنتاج، كما أن رؤيته الخارجية محدودة ونشاطه التجاري لدراسة السوق محدود وفردي لا يعطيه أهمية كبيرة فهو يفضل العمل على أساس وفاء شبكة العلاقات مع الزبائن والموردين ليصبح سلوكه الاستراتيجي ذو طابع أبوي وشخصي، وتتم صياغة السيرورة الاستراتيجية خارج أي اجراءات. كما يتميز هذا النوع باستراتيجية استكشافية يتم إعدادها بالتدرج للوصول لاتخاذ القرارات كنتيجة للوعي بالمشكلة وبذلك يكون تفاعلي في الفعل، كما يغلب عليه المركزية في عملية اتخاذ القرار.

ب. مقاول CAP (Croissance, Autonomie, Pérennité):

أول اهتمامات هذا النوع نشاطات النمو أكثر من نمو النشاطات، فهو يسعى إلى تحقيق أكبر ربح ولو بدرجة كبيرة من المخاطر. فهذا المقاول أكثر حيوية لا يتردد في التنازل عن نشاطه لو لم يبلغ محلة الاستغلال لذا قد يلجأ إلى التمويل الخارجي، وفتح رأسماله بشرط ضمان استقلالية التسيير حيث يفضل الاستقلالية في اتخاذ القرارات، كما ينصب اهتمامه على الحرص على البقاء والذي يكون مرتبط بمدى تحقيق مستوى جيد من الأرباح، ونمط تسييره يتجه للاندماج أكثر من التميز فهو يفضل مشاركة أعضاء المؤسسة.

أما في السياق الجزائري، فهناك دراسة للباحث الفرنسي Jean Peneff (1981) اعتمد فيها على متغير أساسي هو " المسار الاجتماعي"، وقد توصل من خلال دراسته إلى وجود ثلاث أنواع من المقاولين الجزائريين[92]:

أ. **المقاولون التجار:** في معظم الأحيان هم من أصل ريفي، حولوا نشاطهم من التجارة إلى الصناعة بصدور قانون الاستثمارات 1966 وتوجهوا الى قطاعات النشاط التي تتميز بتكنولوجية غير معقدة وذات مردودية عالية كالمواد الغذائية والنسيج. وهذا النوع من

[92] حياة مراح، **المقاول الجزائري الجديد بين المعاناة والابداع**، رسالة ماجيستير تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2003، ص 44-47.

قدامى المقاولين غير متخصص في المهنة التي يمارسها ولا المنتوج الذي ينتجه. فانتقاله الى الميدان الصناعي تم خلال ظروف اقتصادية وسياسية مرت بها البلاد. فهذا النوع من قدامى المقاولين، رغم تحويل نشاطه ما يزال يتصرف وفق ذهنية التاجر الذي يهتم بالبيع فقط، ويكون ذلك على حساب وظائف الادارة والتسيير فيضطر الى الاستعانة بأهل الاختصاص لسد هذا الفراغ.

ب. المقاولون العمال: هم عمال مؤهلون، اداريون، اطارات متوسطة، والذين يحاولون تحسين دخلهم. من أهم خصائصهم احتكاكهم بالميدان الصناعي والذي سمح لهم باكتساب الخبرة الميدانية على عكس النوع الأول الذي يطغى على تصرفاته السلوك التجاري. خاصيتهم أنهم يشاركون بأنفسهم في العمل الانتاجي (على عكس النوع الأول) اذ فضلوا خوض المغامرة الصناعية بعد ترك مناصبهم في القطاع العام بسبب ضعف الأجور وقلة فرص الترقية.

ج. المقاولون الغير مسيرين: هم يملكون مؤسسات لكنهم لا يديرون مباشرة مصانعهم، بحيث يهتمون بأعمال أخرى كالاستيراد والتصدير، الملكية العقارية، في الوقت الذي يوكلون مهمة تسيير وادارة مصانعهم إلى تقنيين أو اطارات أجنبية.

أما بالنسبة للباحث الجزائري أحمد بويعقوب، فهناك مقاولين قدامى ظهروا خلال فترة الاقتصاد الموجه ومقاولين جدد ظهروا منذ بدء الاصلاحات وتحرير المجال الاقتصادي. ومن خصائص المقاولين الجدد أنهم شباب نسبيا، ذوي مستوى جامعي، متحصلين على شهادات الهندسة أو العلوم الانسانية أو العلوم الاجتماعية. كما يشير الباحث إلى أنه من حيث المستوى التعليمي، هناك قطيعة اجتماعية فعلية مع مقاولي سنوات السبعينات، مؤكدا أنها احدى خصائص المقاولين الجدد[93].

[93] حياة مراح، **مرجع سبق ذكره**، ص ص56-57.

خلاصة الفصل الأول:

تطرقنا من خلال هذا الفصل إلى تعريف المقاولة وروح المقاولة، وعرض المقاربات النظرية للمقاولة، حيث جاءت كل مقاربة نتيجة الانتقادات الموجهة للمقاربة التي سبقتها وبهدف محاولة الفهم الجيد للظاهرة والتنبؤ بحدوثها. وعلى ضوء ذكر مقاربة السيرورة ارتأينا أن نعرج على بعض النماذج التي تبنت هذه المقاربة واعتبرت المقاولة كسيرورة تتكون من مجموعة من المراحل. كما تطرقنا إلى النماذج الفكرية للمقاولة التي تم من خلالها تصنيف مختلف التعاريف التي أعطيت لمفهوم المقاولة، وإلى الأشكال المختلفة للمقاولة.

وبما أن المقاول هو الفاعل الرئيسي في الظاهرة المقاولاتية فقد قمنا بتعريفه، وعرض تطور هذا المفهوم الذي تزامن مع تطور وتعقد النشاط الاقتصادي، إضافة الى عرض أصنافه.

الفصل الثاني

الأسس النظرية لمقاربة التوجه المقاولاتي، والعوامل المؤثرة على التوجه.

تمهيد:

كأي بحث، يخصص فيه الباحث جزءا لجوهر الموضوع بغية تسليط الضوء أكثر عليه وتمكين القارئ من فهمه. وهو كذلك بالنسبة لبحثنا اذ خصصنا هذا الفصل للتوجه المقاولاتي.

سنحدد من خلال فصلنا هذا الموقع النظري لبحثنا، لكن قبل ذلك سوف نعرض مجموعة من التعاريف التي أعطيت لمفهوم " التوجه المقاولاتي". كما سوف نعرض نماذج التوجه المقاولاتي بما فيهما النموذجان الرئيسيان اللذان لازالا يعتبران لحد الآن مرجعان أساسيان وهما " نموذج السلوك المخطط" و" نموذج تكوين الحدث المقاولاتي".

غير أنه مؤخرا بدأ البحث حول التوجه المقاولاتي يأخذ منحى جديد غير الذي اعتدناه، منحى يأخذ بعين الاعتبار البعد الزمني للظاهرة (ديناميكية الظاهرة). وقد كان هذا التوجه الجديد في البحث حول التوجه المقاولاتي نتيجة لحدود نماذج التوجه والانتقادات الموجهة لها. انتقادات أشارت أن التوجه غير مستقر خلال الزمن، وهذا ما جعله يفقد مصداقيته كمؤشر تنبؤ بالانشاء الفعلي. وهكذا ظهر مفهوم " تطور التوجه المقاولاتي".

وعموما يشمل هذا الفصل العناصر التالية بالترتيب الآتي: تعريف التوجه المقاولاتي، مراحل السيرورة المقاولاتية، الأسس النظرية لمقاربة التوجه المقاولاتي، حدود نماذج التوجه، ، نظرية المحاولة، العوامل المؤثرة على التوجه المقاولاتي.

1.تعريف التوجه المقاولاتي:

الحديث عن التوجه مهمة صعبة[94]، إذ أنه ليس من السهل وضع تعريف واحد ومشترك لهذا المفهوم نظرا لتعدد الباحثين، فكل باحث يعرف المفهوم حسب وجهة نظره. كما أن تعريف هذا المفهوم اختلف حتى بين باحثي نفس التخصص. فالبعض يتحدث عن أحكام، وآخرون يتحدثون عن إرادة أو حالة من الفكر بينما يركز آخرون على محتواه، لكن ورغم هذا فإنه توجد نقطة اجماع ألا وهي أن: التوجه يقع في ذهن الشخص الذي يطوره وهو مرتبط بالمرور إلى العمل.

-لغويا، أصل كلمة التوجه هو الفعل اللاتيني[95] <<intendere>> الذي يعني << tendre vers>>، أي توجه نحو.

- وترجم مفهوم "intention" في قاموس المنهل[96] بــ: القصد والنية.

- أما اصطلاحا فهو " فعل التوجه نحو شيئ ما".

- واضافة الى ما سبق فإن التوجه يعني " [97]الارادة المتجهة نحو هدف معين"[98] .

- وقد عرف في قاموس Le Petit Robert بــ " فعل اقتراح هدف معين"[99].

- أما في التقليد الفلسفي فالتوجه يعني العملية الذهنية التي تقترح هدف، غايات أو أشياء مرغوبة[100].

-وقد عرفه Bird (1988) بأنه" الحالة الذهنية التي توجه اهتمام الفرد، ومن ثم خبرته وتصرفه أو سلوكه اتجاه هدف محدد أو مسار ما من أجل تحقيق غاية ما"[101].

---

[94] Benata Mohamed, l'influence de la culture et de l'environnment sur l'intention entrepreneuriale: cas de l'Algerie, These de doctorat en sciences economiques, universite de Tlemcen, 2014/2015, p 73.

[95] Azzedine Tounés, **" L'intention Entrepreneuriale Des Etudiants: Le Cas Français"**, La Revue des Sciences de Gestion, N°219, 2006, p.58.

[96] د. سهيل ادريس، **"قاموس المنهل: فرنسي- عربي"**، بيروت، دار الأداب، ط 39، 2007، ص 667.

979797

[98] Azzedine Tounés ,2003**, OP.Cit**., P 55.

[99] Azzedine Tounés, 2006, **Op.Cit**, p 58.

[100] Régis Moreau et Benoît Raveleau, **Les trajectoires de l'intention entrepreneuriale**, Revue internationale P.M.E.: économie et gestion de la petite et moyenne entreprise, vol. 19, n° 2, 2006, P 105.

[101] léna Saleh, **" L'intention entrepreneuriale des étudiants: Cas du Liban"**, Thèse de Doctorat ès Nouveau Régime Sciences de Gestion, Université de Nancy 2, France, 2011, P66.

- أما Tubbs et Ekeberg (1991) فقد عرفاه على أنه: " التمثيل المعرفي لكل من الفرص والهدف الذي يسعى الفرد إلى تحقيقه، والخطة العملية التي ينوي الشخص استخدامها من أجل تحقيق ذلك الهدف[102]".

- ويرى N.F.Krueguer et A.L.Carsrud (1991)[103] أن التوجه هو" تركيبة معرفية تشمل الأهداف (الغايات) والخطط (الوسائل)". فالأهداف عادة تتبلور في ذهن الأفراد قبل خطط الوصول إلى تلك الأهداف.

- ويرى M.Bourguiba أن التوجه هو حدث فكري ينطوي على ارادة بلوغ هدف معين كخلق مؤسسة[104].

التوجه ومفهوم الهدف أو الغاية يرتبطان ارتباطا وثيقا. فقد اقترحت العديد من النظريات (Ajzen 1991, Atkinson 1964, Bandura1997, Gollwitzer1990, Locke et Latham 1990, Vroom 1964) أن الأشخاص يفضلون اختيار غايات مرغوبة وممكنة الإنجاز[105]. كما للهدف قدرة على تعزيز التأثير في التوجه[106].

أما بالنسبة لــ Jankévélévitch (1983) فالتوجه هو الوعي المقترن بالفعل القريب جدا والناشئ. هو اندفاع نحو عمل مستقبلي"، وهو ارادة الفعل.

أما في علم النفس، فالتوجه يشير إلى العزم الذي يريد من خلاله الوكيل تحقيق مشروع. فهو هدف مستهدف من طرف الإرادة[107].

فبالنسبة لــ Ajzen (1991) التوجهات هي مؤشرات لإرادة المحاولة (الاستعداد للمحاولة)، هي دافع حقيقي والجهود التي نحن مستعدون لبذلها للتصرف بطريقة معينة.

---

[102] ريم رمضان، **تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية**، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية– المجلد 28-، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، العدد2، جامعة دمشق، 2012، ص 368.

[103] Norris F. Krueger, and Alan L. Carsrud, **Entrepreneurial intentions: - Applying the theory of planned behavior**, entrepreneurship h rpgional development, 5 (1993), p 322.

[104] Malek Bourguiba, **De L'intention A L'Action Entrepreneuriale: Approche Comparative Auprès De TPE Français Et Tunisiennes**, Thèse de Doctorat ès Nouveau Régime Sciences de Gestion de l'Université de NANCY 2, France, 2007, p 28.

[105] Moussa-Mouloungul, **Processus de transformation des intentions en actions entrepreneuriales**, universite de LILLE 3, 2012, p62.

[106] ريم رمضان، **مرجع سابق**، ص 368.

[107] Régis Moreau et Benoît Raveleau, **Op.Cit,** P 105.

وقد عرفه Ajzen (2011)[108] على أنه " استعداد الشخص لأداء سلوك معين".

يتفق الفلاسفة الذين يدرسون مسألة الفعل مع علماء النفس على مركزية التوجهات في السلوك البشري[109]، كذلك على الطابع التنبؤي له.

وفي مجال المقاولة:

- يرى C.Bruyat (1993)[110]" أن التوجه هو إرادة فردية تتحول إلى إنشاء مؤسسة".

- ويعرفه Thompson (2009)[111] كـــ " اقتناع ذاتي معترف به من طرف شخص أنه ينوي القيام بمشروع عمل جديد ويخطط بشكل واع للقيام بذلك في وقت ما في المستقبل" .

- كما يرى Choo and Wong (2009) التوجه المقاولاتي ك" بحث واكتشاف معلومات التي يمكن استخدامها للمساعدة في تحقيق هدف إنشاء مشروع.

- وبالنسبة لـــ J.M.Crant (1995) التوجه المقاولاتي يعرف ب" أحكام الفرد على احتمال امتلاك مؤسسته الخاصة".

- J. T.PIHKALA And VESALAINE (1999)، عرفا التوجه المقاولاتي على أنه " قبل كل شيء ارادة شخصية، لكنه يرتبط بالمتغيرات الظرفية"[112].

- أما B.J.BIRD (1988) فكتب أن التوجه مرحلة تولد مع الحاجات، القيم، العادات واعتقادات الفرد، كما كتب (1992) أن إنشاء مؤسسة هو نتيجة مباشرة لتوجهات الأفراد التي تتأثر طبعا بالمتغيرات المحيطية[113].

ويؤكد A. Tounés على أنه و بالرغم من أن التوجه المقاولاتي ارادة فردية تسجل ضمن مراحل معرفية و إدراكية، لكنها تابعة للظروف الاجتماعية، الثقافية والاقتصادية[114].

---

108 Ajzen, I. ,**Theory of planned behavior,** Psychology and Health, Vol. 26, No. 9, September 2011, pp1113–1127.

109 Norris F.Krueguer and Alan L. Carsrud, **entrepreneurial intentions: Applying the theory of planned behavior**, Entrepreneurship & Regional Development, 5 (1993), p 322.

110 Bruyat C. (1993), « **Création d'entreprises: contributions épistémologiques et modélisation »,** thèse de doctorat en sciences de gestion, université Pierre Mendès-France Grenoble II.

111 Edmund R. Thompson, **Individual Entrepreneurial Intent: Construct Clarification and Development of an Internationally Reliable Metric, Entrepreneurship Theory and Practice**, 2009, p 676.

112 Azzedine TOUNÉS 2003, **Op.Cit**, P58.

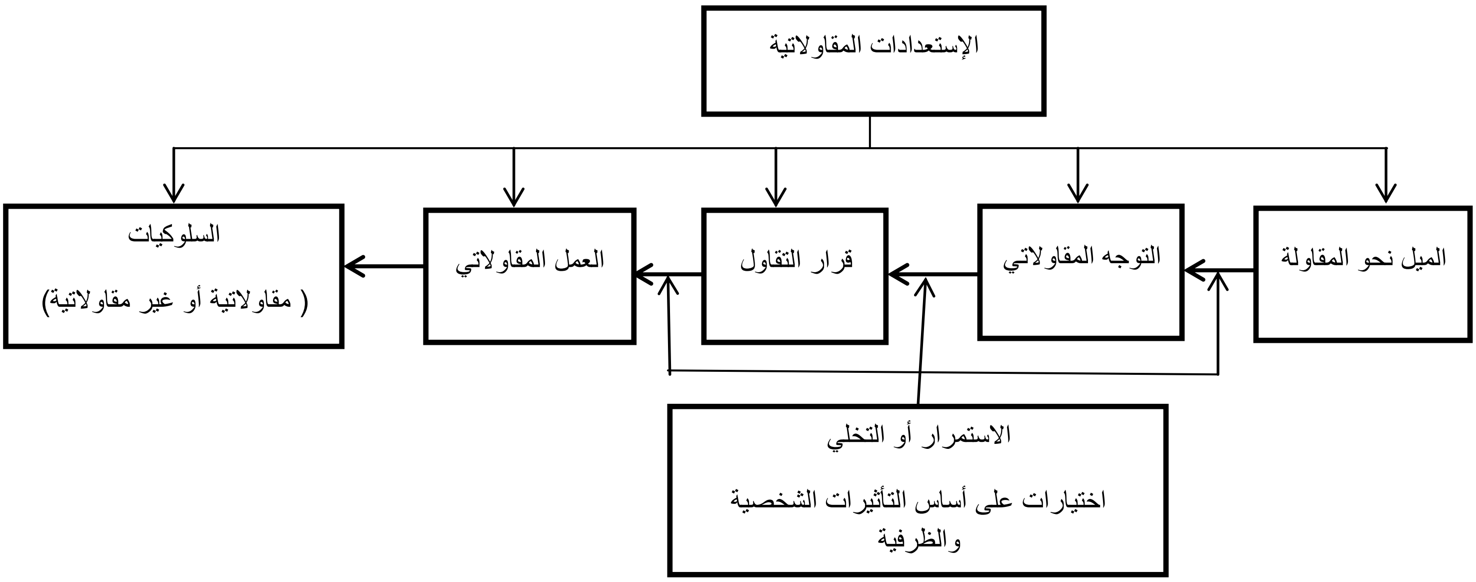
113 Léna SALEH, **Op.Cit**, P66.

114 Azzedine TOUNÉS 2003,**Op.Cit**, P58.

وتجب الإشارة إلى أنه تمت ترجمة "L'intention entreprneuriale" من طرف الباحثة سلامي منيرة وفي اطار اعداد مذكرة ماجيستير سنة 2008 بـــ" التوجه المقاولاتي". وتشير الباحثة إلى أن مفهوم النية مرتبط أكثر بعلم النفس.ولكن حسب ما يعرفونه الباحثون في مجال المقاولة، فإن المفهوم أقرب إلى التوجه المقاولاتي[115].

2.مراحل السيرورة المقاولاتية: أية مكانة يحتل التوجه المقاولاتي؟

الشكل رقم 09: يوضح المراحل المختلفة للسيرورة المقاولاتية



المصدر: Tounés, **Op.Cit**, p 47.

المرحلة الأولى من السيرورة المقاولاتية هي " النزعة المقاولاتية أو الميل نحو المقاولة". النزعة المقاولاتية تعني الحساسية لمهنة المقاولة، وهي توليفة من السمات الشخصية والخصائص النفسية، شبكة اجتماعية شخصية ومهنية، كذلك خبرات سابقة لمقاول محتمل[116].

و بالنسبة للباحث A.Tounès (2003)، النزعة المقاولاتية تعني أنه تحت تأثير محيطه خاصة العائلة، الأقارب، التكوين، وتجاربه المقاولاتية الخاصة، يتم تحسيس الفرد بالمقاولة ولا يستبعد من احتمالية تأسيسه لمؤسسته.

---

[115] سلامي منيرة 2008، **مرجع سبق ذكره** ص 44.

[116] Mounia DIAMANE et Salah KOUBAA, **Les approches dominantes de la recherche en entrepreneuriat**, Conference Paper December 2016, p 7.

المرحلة الثانية هي التوجه. ما يميز التوجه عن النزعة هو " وجود فكرة أو مشروع عمل، والالتزام الشخصي (الوقت، المال، والطاقة) في سيرورة إنشاء مؤسسة". يمكن أن يتحول التوجه إلى قرار الانشاء. ويتم التمييز بين هذين المفهومين من خلال جانبين رئيسيين هما: الأول يرتبط باكتمال تشكيل فكرة أو مشروع بأدق تفاصيله. الجانب الثاني يتعلق بالتعبئة التامة لموراد المقاول الناشئ (الموارد البشرية، المالية واللوجيستية)[117].

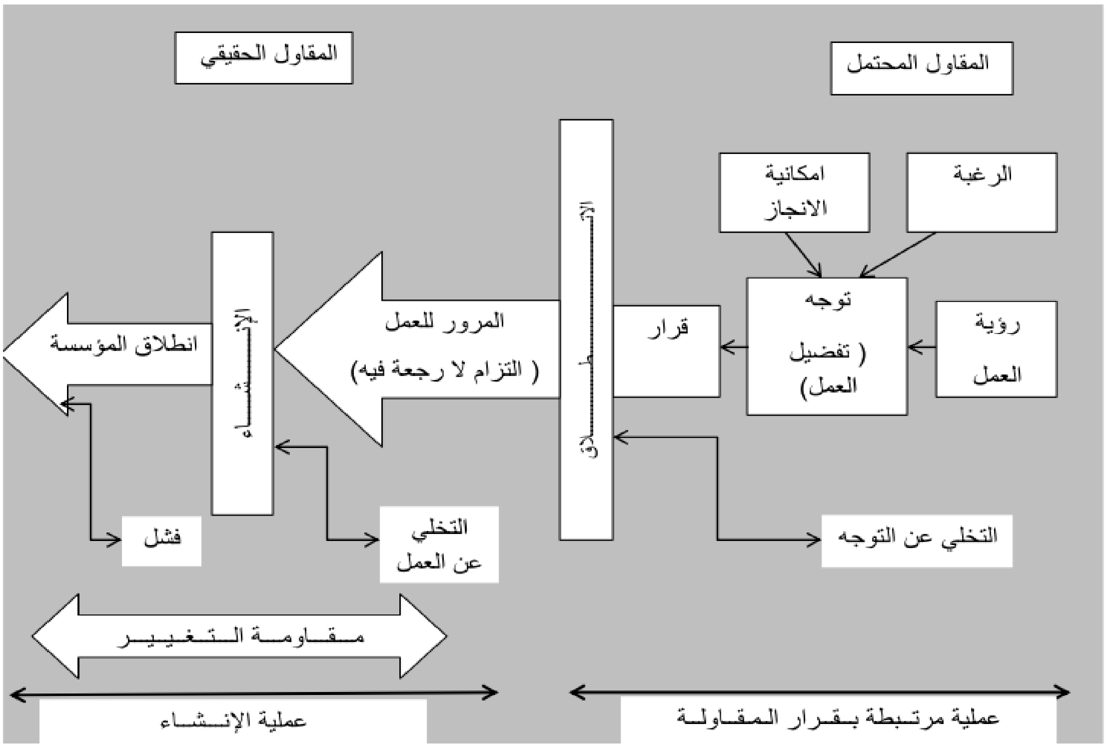
المرحلة الأخيرة في السيرورة المقاولاتية هي " العمل المقاولاتي"، و تتوافق مع انطلاق النشاط المقاولاتي، من خلال إنجاز المنتجات أو الخدمات الأولى.
غالبا ما يسبق التوجه القرار و عمل الانشاء. لكن المسارات المقاولاتية للأفراد مختلفة جدا. فيمكن أن يولد عمل الانشاء نتيجة حدث مفاجئ، أو نتيجة عدم الرضا الوظيفي، أو اكتشاف فرصة خلال العمل المأجور دون أن يتم تمييز مراحل التوجه والقرار بوضوح ودون أن تكون متباينة في الزمن[118].

---

[117] Mounia DIAMANE et Salah KOUBAA, **Op.Cit**, p 7.

[118] سلامي منيرة 2008، **مرجع سبق ذكره**، ص 32

الشكل رقم 10: يوضح مراحل السيرورة المقاولاتية عند Lena SALEH(2011)



المصدر: **Lena Saleh, Op.cit., p83**

من خلال الشكل أعلاه، نلاحظ أن التوجه المقاولاتي هو مرحلة تكون قبل العمل المقاولاتي في حد ذاته.

وفي ما يلي شرح مراحل السيرورة المقاولاتية[119]:

1.مرحلة القرار:

القرار حدث وشرط لتغيير السلوك. ولقد قام Brockaus (1978) بتقسيم العوامل المرتبطة بقرار الفرد كي يصبح مقاولا إلى ثلاث فئات: الخصائص النفسية (الحاجة للإنجاز، ادراك الرقابة، الميل لتحمل المخاطر، القيم الشخصية)، آثار التجارب المعاشة (عدم الرضا الوظيفي، دور النموذج، الانتقالات)، والخصائص الشخصية (السن، التعليم، مقر السكن).

[119] Lena Saleh, **Op.cit**, pp 75-78.

وتشمل مرحلة القرار ثلاث مراحل هي:

- المرحلة الأولى: هي تكوين الرؤية، وهذه الأخيرة هي تصور ذهني لإنشاء مؤسسة، أنشطتها ومحيطها، كمستقبل ممكن. وعرف Carriére (1991) الرؤية بأنها:" حركية بناء فكري لمستقبل مرغوب وممكن لمؤسسة"[120]. كما عرفها Filion (1991) بأنها[121]: " صورة مسقطة في المستقبل لمكان يريد أن يشغله المقاول في سوق معين بواسطة منتجاته. هي صورة لنوع المنظمة التي يريد المقاول بلوغها. وتعتبر الرؤية كذلك مستقبلا مرغوبا لمنظمة".

- المرحلة الثانية: فهي تحويل الرؤية التي تمثل نقطة انطلاق المسار المقاولاتي إلى توجه حقيقي لإنشاء مؤسسة، والتوجه الاستراتيجي هو الذي يحول الرؤية إلى هدف، حيث يتم جمع الوسائل اللازمة لتحقيقه. كما أن تفضيل العمل هو نتيجة عوامل مرتبطة بالرغبة وامكانية الانجاز.

- المرحلة الثالثة: تتعلق باتخاذ القرار، وهذا يعني أن الفرد تقابل مع توجهه المقاولاتي[122]، وقام بتعبئة الوسائل الضرورية لتحقيق هدفه. ولكي ينطلق العمل فعلا، يجب أن يحول التوجه إلى قرار العمل. فالتوجه القوي لا يؤدي بالضرورة إلى العمل، اذ يوجد العديد من الأفراد يهتمون بإنشاء المؤسسات لكنهم لا يحققون هذه الرغبة عن طريق العمل الفعلي (إنشاء مؤسسة).

ويمكن أن يهمل التوجه مؤقتا أو نهائيا. فالمشروع الذي يبقى كفكرة في الذهن هو مجرد تفكير بسيط.

2. مرحلة الإنشاء:

أثناء هذه المرحلة يحول التوجه إلى عمل، بمعنى يقوم الفرد بالإنشاء الفعلي لمؤسسة جديدة. وتعتبر هذه العملية بمثابة انتقال، ذلك أن الفرد ينتقل من مرحلة التوجه

[120] Malek Bourguiba, **Op.Cit**, P25.

[121] T.Verstraete et B.Saporta, "**Création D'Entreprise ET Entrepreneuriat",** Collection << De La Recherche à La pédagogique>> dirigée par Gilles PACHE , Les éditions de L'ADREG, 2006, p 250.

[122] سلامي منيرة، **التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر**، مذكرة ماجيستير في علوم التسيير، جامعة ورقلة، الجزائر، 2008، ، ص 32.

إلى مرحلة يخصص فيها وقته للاستثمار ماليا وفكريا في المشروع. وأثناء الانتقال تتدخل عوامل عديدة قد تشجع أو تعيق المرور للعمل.

ويقول Bruyat (2001)[123]:

"نعتبر أن المسار قد انطلق عندما يرغب الفرد جديا في انشاء مؤسسة. عندما يخصص القليل من الوقت والوسائل لاكتشاف هذه الامكانية. ينتقل الفرد لمرحلة المرور للعمل، عندما تصبح العملية بالنسبة له، تقريبا لا رجعة فيها، تكاليفها المتعلقة بفك الارتباط المالي والتنازل، يعتبر بالنسبة اليه فشل شخصي. فهو اذا يخصص كل وقته لمشروعه أو مؤسسته".

3.الالتزام بين القرار والإنشاء:

إن تحويل حالة فكرية (التوجه) إلى حالة فعلية (إنشاء مؤسسة) يرتبط ببعض العوامل النفسية وعوامل خارجية، يمكن أن تشجع أو تعيق العمل المقاولاتي. والتوجه وحده لا يكفي للتنبؤ بالإنشاء الفعلي لمؤسسة، فهو يسمح بالتنبؤ بإمكانية الشروع في العمل (انطلاق العمل) ولكن ليس بالإنشاء الفعلي. وكي يتحقق هذا الأخير، فلا بد من وجود الالتزام، الذي يعتبر عملية حيوية لإنشاء مؤسسة وبقاءها.

وعرف العديد من الباحثين مفهوم الالتزام، نذكر من بينهم[124]:

- Fayolle وLassas- Clerc (2005) اللذان عرفاه على أنه اللحظة التي يخصص فيها الفرد وقته، طاقته، موارده المالية والفكرية، وعواطفه لمشروعه أو مؤسسته الناشئة.

- أما Emin(2003) فقد رأت أن الالتزام يتعلق بالانطلاقة التي تقود الفرد للإنشاء الفعلي لمؤسسة.

- وبالنسبة لـــ Beauvais وJoule (1982)، يتحقق الالتزام عن طريق العمل. فالأفراد لا يلتزمون بواسطة أفكارهم أو أحاسيسهم، وإنما عن طريق تصرفاتهم الفعلية.

- كما أوضح Kiesler (1971) أن الالتزام يقوم أساسا على مفهوم الحفاظ على القرار.

- وعرف Festinger (1964) الالتزام بأنه: " قرار يؤثر مباشرة على السلوكات اللاحقة".

[123] Léna SALEH 2011, **Op.Cit**, p 81.
[124] Malek Bourguiba 2007, **Op.Cit**, pp 37-38.

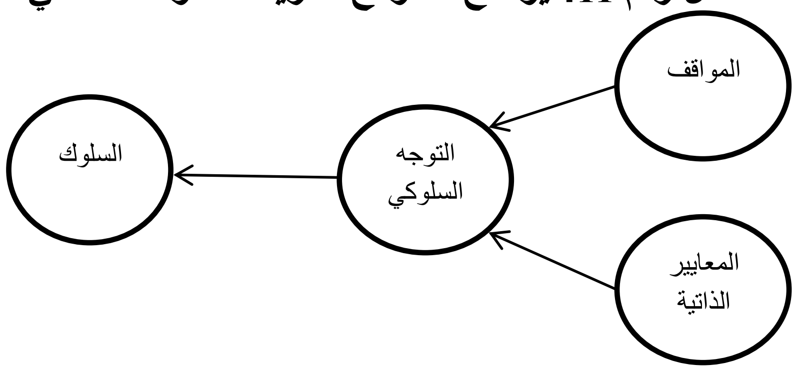
و عموما اعتبر أغلب الباحثين أن الالتزام قوة تعطي الفرد القدرة على مواصلة ما بدأه. فلابد للمقاولين من ادامة تركيزهم على أهدافهم، وعدم تخليهم عن تخطيط أنشطتهم المختلفة، ويمكن لكل فرد أن ينجح في العمل الحر بشرط ألا يتراجع، وأن يتعلم من أخطائه وأخطاء الآخرين، وتؤكد الدراسات وجود علاقة ايجابية بين مدى الالتزام ومستوى نجاح العمل، لأن بقاء ونمو الأعمال لا يبني فقط على بعض الخصائص مثل الوضوح، والتنظيم، والتخطيط الجيد، بل أن نموها يتغذى أساسا من قدرتنا على الابتكار، والتضحية، والالتزام[125].

3. الأسس النظرية لمقاربة التوجه المقاولاتي:

1.3. نماذج التوجه المستمدة من علم النفس الاجتماعي:

1.1.3.نظرية السلوك العقلاني La théorie de l'action raisonnée:

الشكل رقم 11: يوضح نموذج نظرية السلوك العقلاني



المصدر:

Thomas J.Madden and al, A comparaison of the theory of planned behavior and the theory of reasoned action, Article in Personality and Social Psychology Bulletin · February 1992, p4.

استخدمت نظرية السلوك العقلاني (Ajzen & Fishbein, 1975, 1980) بشكل واسع كنموذج للتنبؤ بالتوجهات السلوكية و/ أو السلوك[126]. وتستند هذه النظرية على افتراض أن السلوكات هي تحت الرقابة الارداية التامة للفرد أي أن أداء أو عدم أداء سلوك ما

[125] د. فايز جمعة صالح النجار ود. عبد الستار محمد العلي، **مرجع سبق ذكره**، ص 13.

[126] Thomas J.Madden and al, **A comparaison of the theory of planned behavior and the theory of reasoned action,** Article in Personality and Social Psychology Bulletin · February 1992, p3

يرجع للفرد في حد ذاته. هذا ويعد التوجه وفقا لهذه النظرية سابقة مباشرة للسلوك ويتحدد بمحددين أساسيين أحدهما شخصي في طبيعته والآخر يعكس التأثير الإجتماعي[127].

- **العامل الشخصي:** هو التقييم الايجابي أو السلبي لأداء السلوك **ويسمى المواقف اتجاه السلوك.** وقد عرفAjzen (1989)[128] المواقف بأنها الاستجابة الايجابية أو السلبية نحو شيئ، شخص، مؤسسة أو حدث، أو أي جانب أخر من عالم الفرد. وقد عرف مجال علم النفس الاجتماعي في الواقع أساسا كالدراسة العلمية للمواقف لأنه يفترض أن المواقف هي مفتاح فهم السلوك البشري.

وتجب الاشارة إلى أن هذه النظرية تتناول المواقف اتجاه السلوكات.

يبدو هذا الجزء من النظرية متصلا بالنماذج الكلاسيكية للقيمة المتوقعة[129]، ذلك أن هذه النماذج ترتكز على التقييم واختيار البديل الأفضل ذو منفعة أكبر.

- أما **العامل الثاني** فهو إدراك الشخص للضغوط الاجتماعية التي تمارس عليه لأداء أو عدم أداء سلوك معين **ويسمى هذا العامل المعايير الذاتية.**

وبصفة عامة ينوي الأفراد أداء السلوك عندما يكون تقييمهم للسلوك ايجابي وعندما يعتقدون أن الأشخاص الآخرين المهمين (الأشخاص المرجعيين) يوافقون على أدائهم للسلوك، لكن بشرط ان يكون رأي هؤلاء الأشخاص المرجعيين مهم.

المواقف والمعايير الذاتية هي الأخرى تحددها ما أطلق عليه الباحثان"الاعتقادات" (الاعتقاد حول احتمال أن أداء سلوك معين سوف يؤدي إلى نتائج معينة).

وقد قسم Fishbein, M and Ajzen, I,(1975) الاعتقادات إلى مجموعتين[130]:

- الاعتقادات السلوكية: تؤثر على مواقف الأفراد اتجاه أداء السلوك.

- الاعتقادات المعيارية: تؤثر على المعايير الذاتية للأفراد حول أداء السلوك.

فوفقا لهذه النظرية تؤثر الاعتقادات على التوجهات والسلوك بطريقة غير مباشرة من خلال تأثيرها على المواقف و/ أو المعايير الذاتية.

[127] Icek Ajzen, **from intention to action**: **a theory of planned behavior. In Julius Kuhl and Jurgen Beckmann, Action Control, from cognition to behavior,** 1985, P.12
[128] Icek Ajzen, **Attitude structure and behavior**, chapter january 1989. P 241.
[129] Moussa Mouloungui, 2012, **Op.Cit**, p.34
[130] Fishbein, M and Ajzen, I, 1975, **Belief, attitude, intention and behaviour: An introduction to theory and research, Book** · May 1975.

1.1.1.3.تقييم نظرية الفعل العقلاني[131]:

بينت الدراسات نجاح هذه النظرية في تفسير العلاقة بين المواقف نحو موضوعات معينة والسلوك نحو هذه الموضوعات. إلا أن نجاحها ينحصر في التنبؤ بالسلوك الاختياري الذي ليس دونه عوائق شخصية داخلية أو خارجية، وبهذا يصعب على النظرية التنبؤ بالسلوك الذي يتطلب قدرات معينة أو تعاونا من الآخرين.

ومن عيوب هذه النظرية أنها حصرت محددات النية في المواقف نحو السلوك والمعيار الذاتي، بينما للنية محددات أخرى خصوصا الالتزامات الأخلاقية التي يدركها الفرد ويستدخلها ضمن بنيته النفسية، وليس فقط ما يعتقده عن آراء الآخرين.

كما أن من محددات النية الهوية الشخصية والاجتماعية لأن مفهوم الفرد لذاته كفرد أو كعضو في جماعة يؤثر في نواياه السلوكية.

كما أهملت هذه النظرية عادات الفرد وسلوكه في الماضي وركزت على ما يعتقده الآن. وتخطئ هذه النظرية في افتراضها أن الفرد يعي كل قراراته السلوكية لأنها تركز على النية. والحقيقة هي أنه ليس من الضروري أن يصدر كل سلوك بوعي أو بعد تفكير. فالنية ليست دائما ضرورية للتنبؤ بالسلوك.

ومن عيوب هذه النظرية افتراضها أن العلاقة بين المواقف والسلوك أحادية الوجهة، حيث أن قيام المرء بسلوك معين يمكن أن ينتج عنه موقف/أو تغير في الموقف نحو موضوع السلوك.

2.1.3 نظرية السلوك المخطط:

نظرية السلوك المخطط هي امتداد لنظرية الفعل العقلاني[132]. قام Ajzen (1985) بإدخال متغيرة اضافية الى النموذج الأصلي (أي نظرية الفعل العقلاني) تجاوزا لحدود هذا الأخير الذي يتعامل مع الحالات التي تكون فيها الرقابة على السلوك تامة. وأشار Ajzen إلى أن القوة التفسيرية للنموذج الأصلي ستضعف في الحالات التي تتدخل فيها

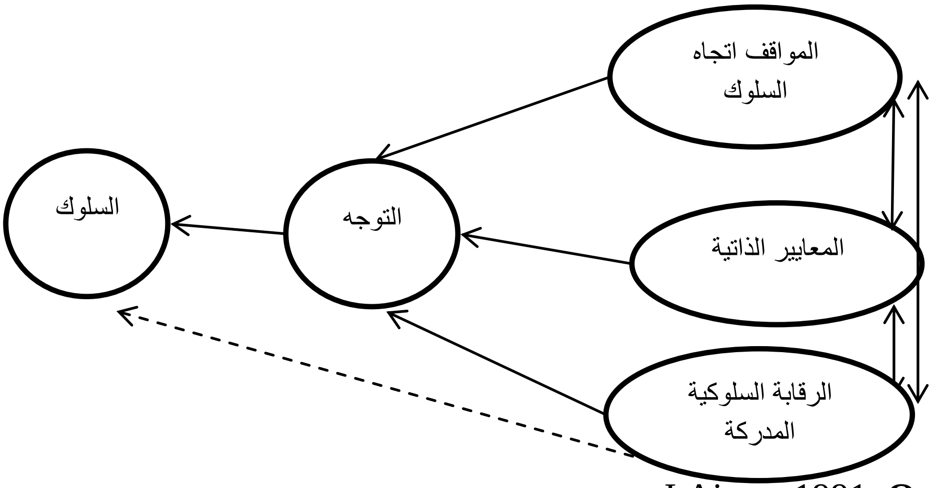
---

[131] حمود الشريف، مختصرات من كتاب علم النفس الاجتماعي ل د. فلاح العنزي، على الرابط http://faculty.ksu.edu.sa/hsharif/Pages/Psy132.aspx،

[132] .Ajzen, The **Theory of Planned Behavior, Organizational Behavior And Human Decision Processes,** 50,1991, p.181

عوامل غير ارادية لا يمكن السيطرة عليها ويكون لها تأثير قوي على السلوك المعني ولذلك أضاف متغيرة " الرقابة السلوكية المدركة".

الشكل رقم 12: يوضح نظرية السلوك المخطط لـ Ajzen



المصدر: I.Ajzen, 1991, **Op.Cit**, p 182.

يقصد بمتغيرة" الرقابة السلوكية المدركة"، إدراك سهولة أو صعوبة إنجاز السلوك. ويمكن ان ترافق هذه المتغيرة السلوك بطريقتين[133]:

- إذا كان السلوك تحت الرقابة الارادية للشخص، فمتغيرة الرقابة السلوكية المدركة تكون مرتبطة مباشرة بالتوجه وبنفس المتغيرتين الأخريتين (المعايير الذاتية والمواقف المرافقة للسلوك).

- أما إذا كان السلوك جزئيا تحت الرقابة الارادية للشخص، أو لم يكن تحت الرقابة، فهنا تكون هذه المتغيرة متصلة مباشرة بالسلوك (وهذا ما يظهر بالنقاط المتقطعة بالشكل).

بصفة عامة تتضمن نظرية السلوك المخطط ثلاث مستويات تحليل كما هو موضح في الشكل، وهي:

- المستوى الأول: التوجه يحدد السلوك.

- المستوى الثاني: تفسر التوجهات من حيث المواقف اتجاه السلوك، المعايير الذاتية والرقابة السلوكية المدركة.

133 سلامي منيرة 2008، **مرجع سبق ذكره**، ص 28.

- المستوى الثالث: تفسر المتغيرات الثلاثة (المواقف اتجاه السلوك، المعايير الذاتية، الرقابة السلوكية المدركة) من حيث الاعتقادات حول نتائج أداء السلوك.
كقاعدة عامة، كل ما كانت المواقف مواتية، المعايير الذاتية مواتية، والرقابة السلوكية المدركة أقوى كلما كان توجه أداء السلوك أقوى.

وحسب هذه النظرية كل سلوك يتطلب بعض التخطيط (مثل خلق مؤسسة) يمكن التنبؤ به عن طريق نية امتلاك هذا السلوك.

واستخدمت نظرية السلوك المخطط بنجاح في العديد من الدراسات وفي مختلف المجالات، حيث استخدمت في التنبؤ بسلوكات مثل (فقدان الوزن، الإقلاع عن التدخين، الخيارات الانتخابية، اعتماد التكونولوجيات الجديدة، والاختيارات الوظيفية).

وجدت الدراسات السابقة أن المسبقات الثلاثة للتوجه (المواقف، المعايير الاجتماعية، والرقابة السلوكية المدركة) تفسر 30−40 بالمئة من التغاير في التوجه. وقد أثبتت دراسة Kautonen, T., Van Gelderen, M. and Fink M (2015)[134] أهمية وقوة نظرية السلوك المخطط في التنبؤ بالتوجه المقاولاتي، وقد أسفرت النتائج أن المسبقات الثلاثة لللتوجه تفسر 59 بالمئة من التغاير في التوجه، وهو ما يفوق ما توصلت اليه الدراسات السابقة .

3.1.3. نموذج السلوك ما بين الأشخاص لـ Triandis (1977)[135]:

حيث قام الباحث بتطوير نظرية للسلوك بين الأشخاص، و تشبه هذه النظرية لحد كبير نظريةAjzen ، لكنه أضاف إليها متغيرات أخرى، حيث أضاف لمتغيرة المعيار الاجتماعي بعض العوامل الاجتماعية الأخرى، بالاضافة للشعور تجاه السلوك(البُعد العاطفي للموقف) والنتائج المتوقعة من السلوك(البُعد الإدراكي للموقف.)

---

[134] Kautonen, T., Van Gelderen, M. and Fink M. , **Robustness of the Theory of Planned Behavior in Predicting Entrepreneurial Intentions and Actions**. Entrepreneurship Theory and Practice, 39(3), 2015, P4.

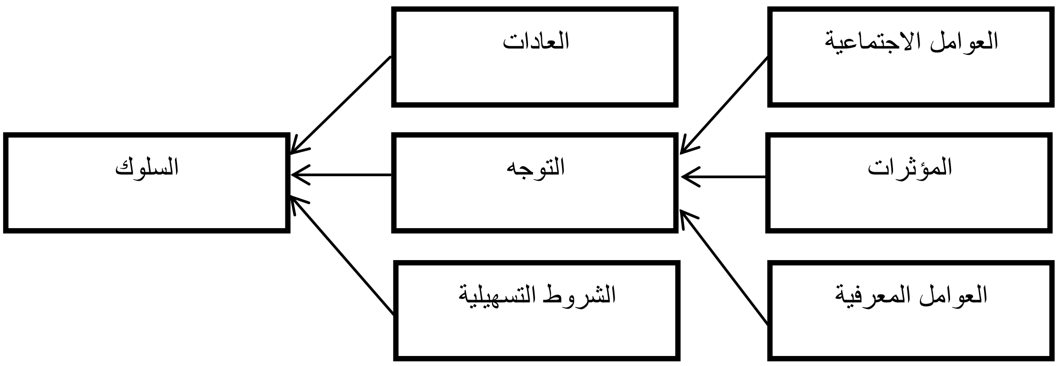
[135] سلامي منيرة، **دراسة وتحليل واقع المقاولة النسوية بالجزائر- دراسة ميدانية على عينة من المقاولات−**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة ورقلة، 26 أفريل 2015، ص ص 140−139

وحسب الباحث تتشكل العوامل الاجتماعية من:

- إدراك الأفراد لدورهم كأعضاء من مجموعات اجتماعية خاصة ؛
- المعايير الشخصية (اعتقاد أن الفعل الذي اتخذه الشخص جيد أو سلبي)؛
- مفهوم الذات.

كما يرى ضرورة وجود عناصر أخرى من شأنها تفسير السلوك المقاولاتي، بالإضافة لامتلاك توجه(نية وقصد من الداخل)نحو المقاولاتية، هناك أيضا الشروط والظروف التسهيلية، والسلوك السابق.

الشكل رقم 13: يوضح نموذج السلوك المخطط ما بين الأشخاص لـ Triandis (1977)



المصدر: Sandrine Emin, Op-Cit, P.115

4.1.3. النظرية المعرفية- الاجتماعية لـ Bandura (1977، 1982):

تستمد النظرية المعرفية الاجتماعية جذورها من النظرية السلوكية وعلم النفس الاجتماعي. وتركز هذه النظرية على مفهوم التفاعل بين العوامل الشخصية، العوامل البيئية، وكذلك السلوكات. فالسلوك حسب هذه النظرية هو نتيجة التفاعل بين القوى الداخلية والعوامل الخارجية. وينظر Bandura إلى العلاقة بين هذه العوامل على أنها علاقة تبادلية ثلاثية الاتجاه حيث أطلق عليها " التبادلية الثلاثية" أو " الحتمية التبادلية".

وحسب هذه النظرية، تحكم السلوك 3 عناصر هي:

-النتائج المتوقعة للوضع، بمعنى العواقب التي ستحدث بدون تدخل الشخص.

- توقعات النتائج، بمعنى العواقب العادية المتوقعة للفعل.

-ادراكات الفعالية الشخصية، بمعنى ادراكات كفاءة انجاز الأفعال الخاصة المطلوبة لتحقيق نتيجة معينة.

تعتبر النتائج المنتظرة ذات أهمية خاصة في تكوين التوجهات، لكن أقل في الرقابة على السلوك. ومن ناحية اخرى تبدو الفعالية الشخصية المدركة حاسمة على ثلاث مستويات: تحديد التوجهات، المبادرة (البدء) بالفعل، واستمرار الفعل. يقترب هذا النموذج بشكل قوي من نموذج Ajzen (1987، 1991) الذي تؤثر فيه الرقابة المدركة على كل من التوجه وتحقيق (نجاح) الفعل.

تحتل الفعالية الشخصية المدركة مكانة مركزية في النظرية المعرفية الاجتماعية.

2.3. النماذج المقاولاتية التي ترتكز على مفهوم النية لإنشاء مؤسسة:

1.2.3.نموذج التكوين التنظيمي لـ Learned:

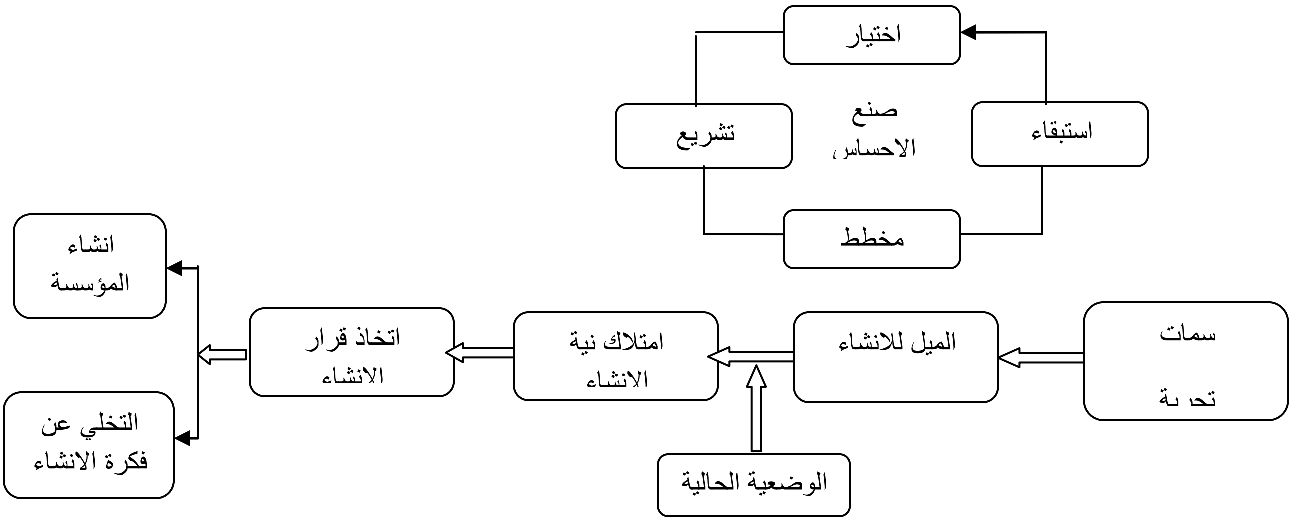
حسب هذا النموذج يوجد ثلاث عوامل رئيسية تقود لفعل الإنشاء[136][2] هي:

- **الميل للإنشاء:** بعض الأفراد لديهم توليفة من الخصائص النفسية وماضي يجعلهم أكثر قابلية من الآخرين لإنشاء مؤسسة.
- **نية الإنشاء:** من بين المقاولين المحتملين، يواجه البعض حالات تزيد من احتمال إنشائهم لمؤسسة.
- **تركيب المعلومات:** البحث عن معلومات ملائمة في المحيط (مؤكدة أو لا).

يمكن أن يفسر قرار المقاولة وفقا لهذا النموذج بحدث أو تراكم المعلومات. فإذا كان المحيط يبدو موات للمنشئ (السوق، التمويل...الخ)، فسيقرر هذا الأخير الانطلاق فعلا في مشروعه.

[136] Christophe ESTAY, **La motivation entrepreneuriale,** universite des Sciences et technologies de Lille1. Institut d'administration des entreprises, juillet 2006, pp23-24.

الشكل رقم 14: يوضح نموذج التكوين التنظيمي لـ Learned



المرجع: سلامي منيرة، مرجع سبق ذكره، 2014، ص 141

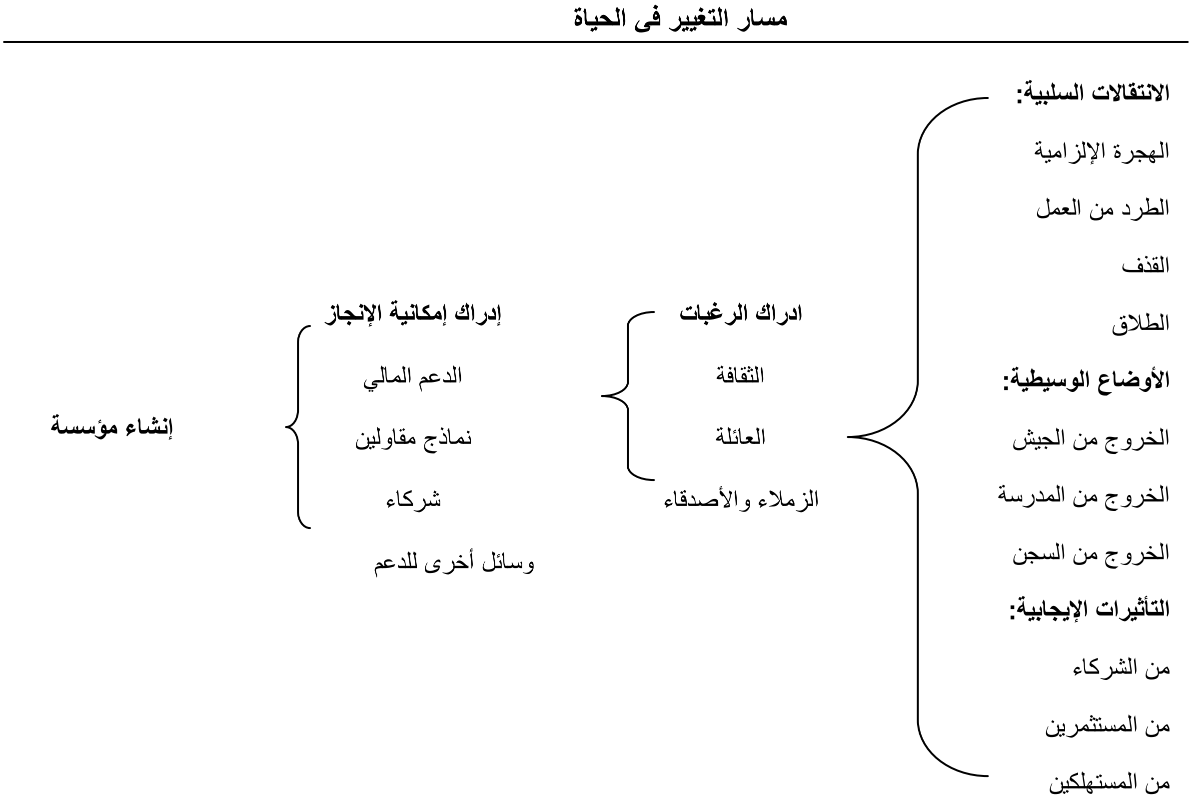
2.2.3. نموذج تكوين الحدث المقاولاتي لـ Shapero et Sokol (1982):

يعد Shapero وSokol (1982) من بين الرواد الذين اهتموا بالعوامل المفسرة لاختيار المقاولة كمسار مهني، وقدما نموذجا لتكوين الحدث المقاولاتي يستند الى مفهوم الانتقالات، والفكرة الأساسية لهذا النموذج هي أنه: " لكي يبادر الفرد بتغيير كبير ومهم لتوجهه في الحياة، مثل اتخاذ قرار انشاء مؤسسته الخاصة، فيجب أن يسبق هذا القرار حدث ما يقوم بإيقاف وكسر الروتين المعتاد"[137] .

وعلى حد تعبير هذان المؤلفان: " يمكن وصف عملية التغيير في مسار حياة الفرد على أنها قوة توجيهية، تقود الفرد في اتجاه معين وفي لحظة معينة".

[137] أنين خالد سيف الدين وسلامي منيرة، **دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية – دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي (ورقلة، تقرت، حاسي مسعود)**، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة ورقلة، الجزائر، العدد02، 2012، ص 157.

الشكل رقم 15: يوضح نظرية تكوين الحدث المقاولاتي لـ Shapero وSokol (1982)



المصدر: Azzedine Tounés, 2003, Op.Cit, p 163.

وقسم المؤلفان الانتقالات إلى ثلاث فئات[138]:

- **الانتقالات السلبية:** مثل الطلاق، التسريح من العمل، الهجرة، وعدم الرضا الوظيفي. وهي عادة ما تكون خارج سيطرة الفرد، ومفروضة من الخارج.
- **الانتقالات الإيجابية:** مثل الأسرة، المستهلكين، والمستثمرين...الخ. وهي أحداث تعود في الغالب لمصادر الفرص، والفرص ليست دائما مهنية (كالاستجابة لهواية، أو انشغال ثانوي).
- **الأوضاع الوسيطية:** مثل الخروج من الجيش، من المدرسة، أو من السجن.

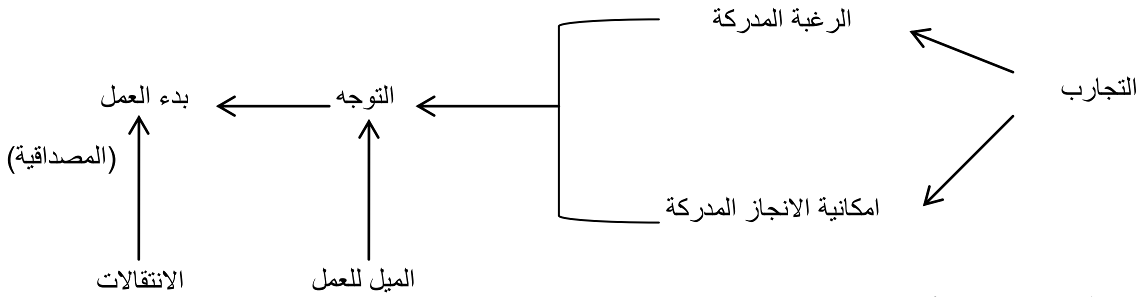
وحدد المؤلفان مجموعتين من المتغيرات الوسيطية هما: إدراك الرغبة وامكانية الانجاز، واللذان يكونان نتاج المحيط الثقافي، الاجتماعي والاقتصادي.

[138] Malek Bourguiba, 2007, **Op.Cit**, p49

- **ادراك الرغبة:** وترجع هذه المتغيرة لمفهومي المعايير الذاتية والمواقف المطروحة في نموذج Ajzen (1991).
- **ادراك امكانية الانجاز:** وتعود هذه المتغيرة لمفهوم ادراك الرقابة في نموذج Ajzen (1991).

3.2.3. نموذج Krueguer:

الشكل رقم 16: يوضح تموذج Krueguer (1993)



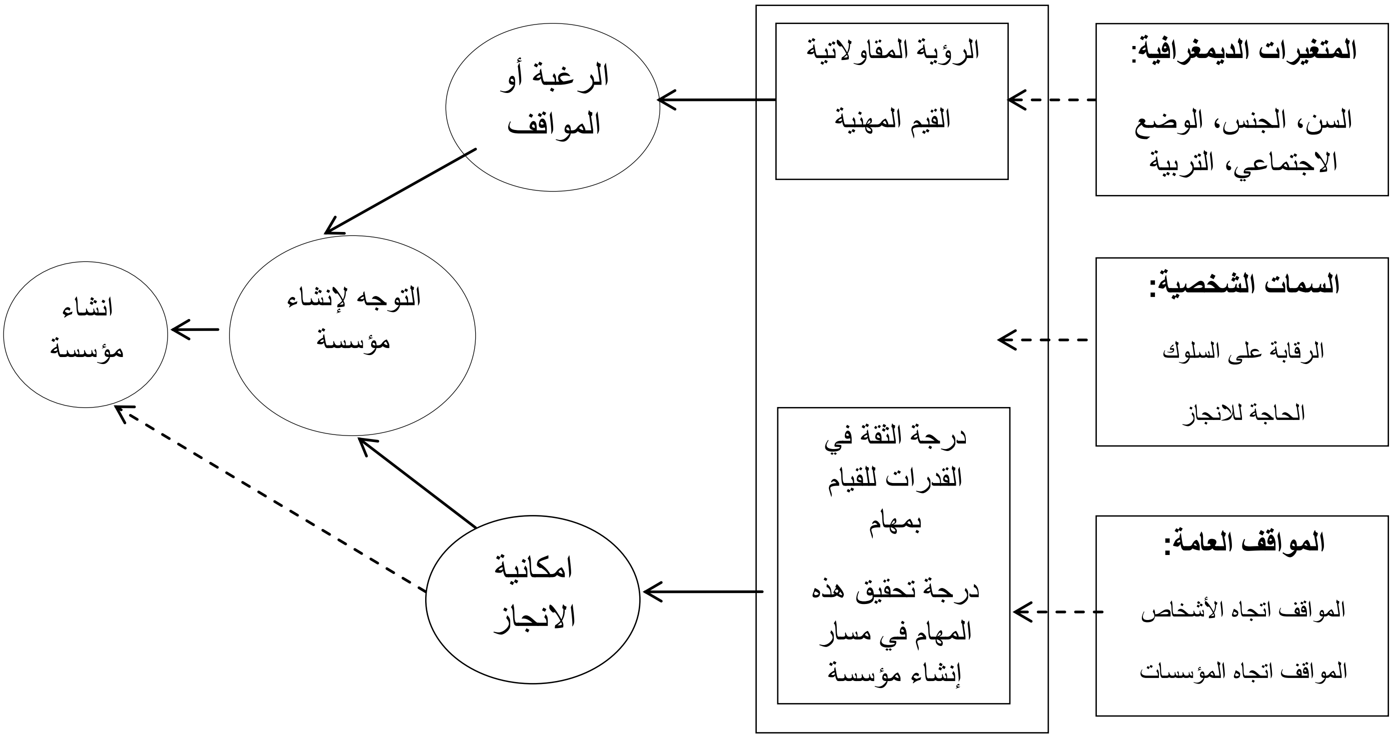
المصدر: Krueguer 1993, **Op.Cit**, p 16

4.2.3. النموذج الموحد لنظرية السلوك المخطط ونظرية تكوين الحدث المقاولاتي:

في مقارنة مباشرة لنموذج نظرية السلوك المخطط ونظرية تكوين الحدث المقاولاتي، توصلKrueguer (2000) إلى أن كلا النموذجين يتساويان من حيث القوة التنبؤية، ويفضل الباحث نموذج نظرية السلوك المخطط نظرا لمواصفاته المفصلة والمتسقة[139].

ونظرا للإتفاق على حرية الإختيار في استعمال أحد النموذجية، قام مجموعة من الباحثين بمطابقة النموذجين ليصبح لدينا نموذج يعبر عن المتغيرات المستعملة في شكل واحد، كما يظهر في الشكل التالي[140]:

الشكل رقم 17: يوضح النموذج الموحد لنظرية السلوك المخطط ونظرية تكوين الحدث المقاولاتي



المرجع: سلامي منيرة، **مرجع سبق ذكره**، ص 49.

---

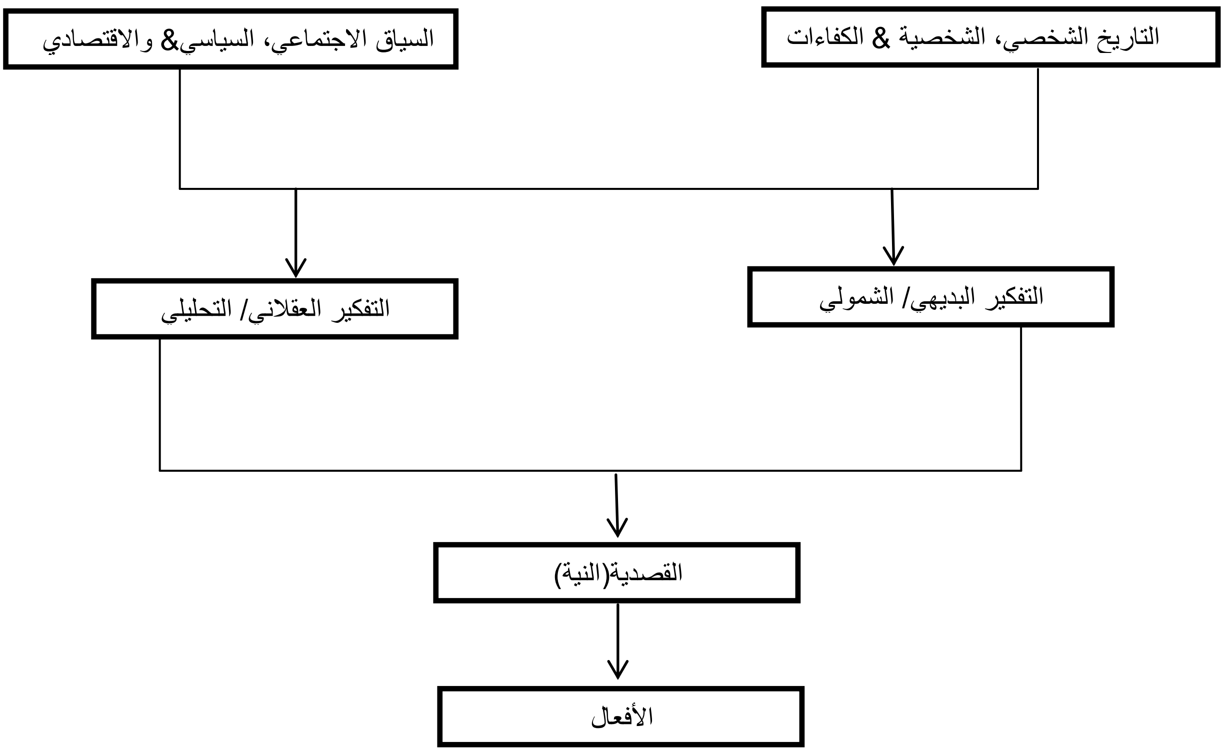
139 Kautonen, T., Van Gelderen, M. and Fink M, **Op.Cit**, p 4.

140 سلامي منيرة 2008، **مرجع سبق ذكره**، ص 49.

5.2.3. نموذج Boyd et Vozikis (1994):

نموذج Boyd et Vozikis (1994) هو نتيجة تعديل نموذج Bird (1988)، لذلك سوف نقوم أولا بعرض نموذج Bird.

الشكل رقم 18: يوضح نموذج Bird(1988)



المصدر: Boyd et Vozikis 1994, **Op.Cit**, p65

نموذج Bird مستمد من علم النفس الاجتماعي المعرفي الذي يحاول تفسير أو التنبؤ بالسلوك البشري. وفقا لهذا النموذج يكون الفرد مستعدا لأن يكون له توجه خلق مؤسسة نتيجة توليفة من العناصر الشخصية والظرفية.

العوامل الشخصية تشمل الخبرة السابقة كمقاول، سمات الشخصية والكفاءات. اقترح Learned أن عوامل الخلفية هذه تؤثر على الميل للعمل لتأسيس مشروع جديد. أما المتغيرات الظرفية فتتشكل من: متغيرات اجتماعية، سياسية واقتصادية مثل الانتقالات، التغيرات على مستوى الأسواق والسياسة الحكومية.

تتشكل التوجهات عن طريق نوعين من التفكير: تفكير تحليلي/ عقلاني، وتفكير بديهي/ شمولي. عمليتي التفكير هذه كامنة وراء إنشاء مخططات أعمال رسمية، تحليل الفرص، وسلوكات أخرى موجهة الهدف.

أشار Boyd and Vozikis (1994)[141] إلى أن البحث الحديث في علم النفس الاجتماعي يدعم الحاجة إلى تعديل نموذج Bird للقصدية (intentionnalité) المقاولاتية من أجل ادراج العوامل المسبقة التي تفسر قوة العلاقة بين التوجهات والسلوك. وعلى هذا الأساس قام هذان الباحثان بإدماج مفهوم الفعالية الذاتية الى نموذج Bird بإعتبارها متغيرة تفسيرية هامة في تحديد كلا من قوة التوجه المقاولاتي واحتمال أن هذا الأخير سوف يؤدي الى الفعل المقاولاتي. كما أن ادراج هذا المفهوم حسب هذين الباحثان يقدم رؤية اضافية الى العملية المعرفية التي يتم من خلالها تطوير التوجهات المقاولاتية وتنفيذها من خلال سلوكات محددة. وأكد هذا krueguer (1993)[142] حين أشار إلى أن امكانية الانجاز المدركة أو درجة احساس الشخص بأنه قادر على بدء العمل بنجاح هي مسبقة مهمة لتكوين التوجه المقاولاتي.

فنموذج Boyd et Vozikis مستمد من نظرية السلوك المخطط ل Ajzen (1991)، النظرية الاجتماعية المعرفية لـــ Bandura (1977)، ونموذج Krueguer (1993). غير أن الباحثان اقترحا وضع الفعالية الذاتية مكان الرقابة السلوكية المدركة .

يعتبر الباحثان أن التوجه يستند على حد سواء على الطريقة التي من خلالها يدرك الأشخاص محيطهم المادي والاجتماعي والطريقة التي من خلالها يتوقعون النتائج المستقبلية لسلوكاتهم (المواقف، الادراكات والفعالية الشخصية). فهذه الادراكات، المواقف، الاعتقادات والتفضيلات التي تؤثر على التوجهات هي نتيجة التطور التاريخي لكل فرد. في الواقع المنتج من الماضي التاريخي للفرد (مشتق من الأحداث الشخصية أو رد فعل اتجاه حافز بيئي) هو تخزين للمعلومات، هذه المعلومات يتم نقلها من خلال

141 Boyd N.G et G. S. Voziki, **The influence of self-efficacy on the development of Entrepreneurial Intentions and Actions**, in Entrepreneurship Theory and Practice, 18 (4), 1994,. p66

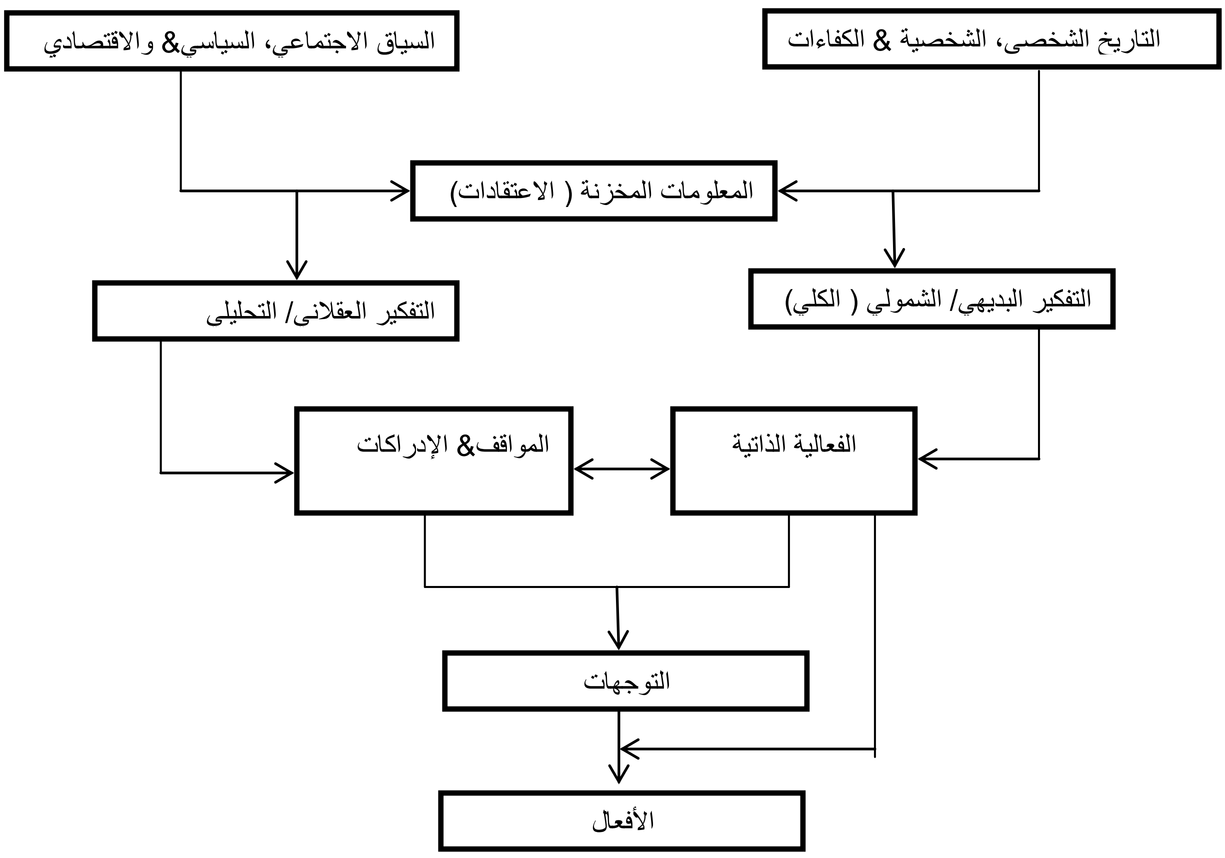
142 Krueguer,

عمليات معرفية (بديهية أو عقلانية) ويتم تحويلها إلى مواقف، إدراكات، وشكل من الفعالية الشخصية اتجاه الفعل.

هذا العرض للنموذج له ميزة دمج كلا من العناصر الشخصية والعناصر الظرفية المرتبطة بمفهوم التوجه المقاولاتي في اطار مفاهيمي واحد، يشمل مفاهيم الاعتقادات، المواقف والفعالية الشخصية المدركة[143] .

وفيما يلي نعرض هذا النموذج:

الشكل رقم 19: يوضح نموذج Boyd et Vozikis (1994)



المصدر: Boyd et Vozikis 1994,**Op.Cit**, p 69

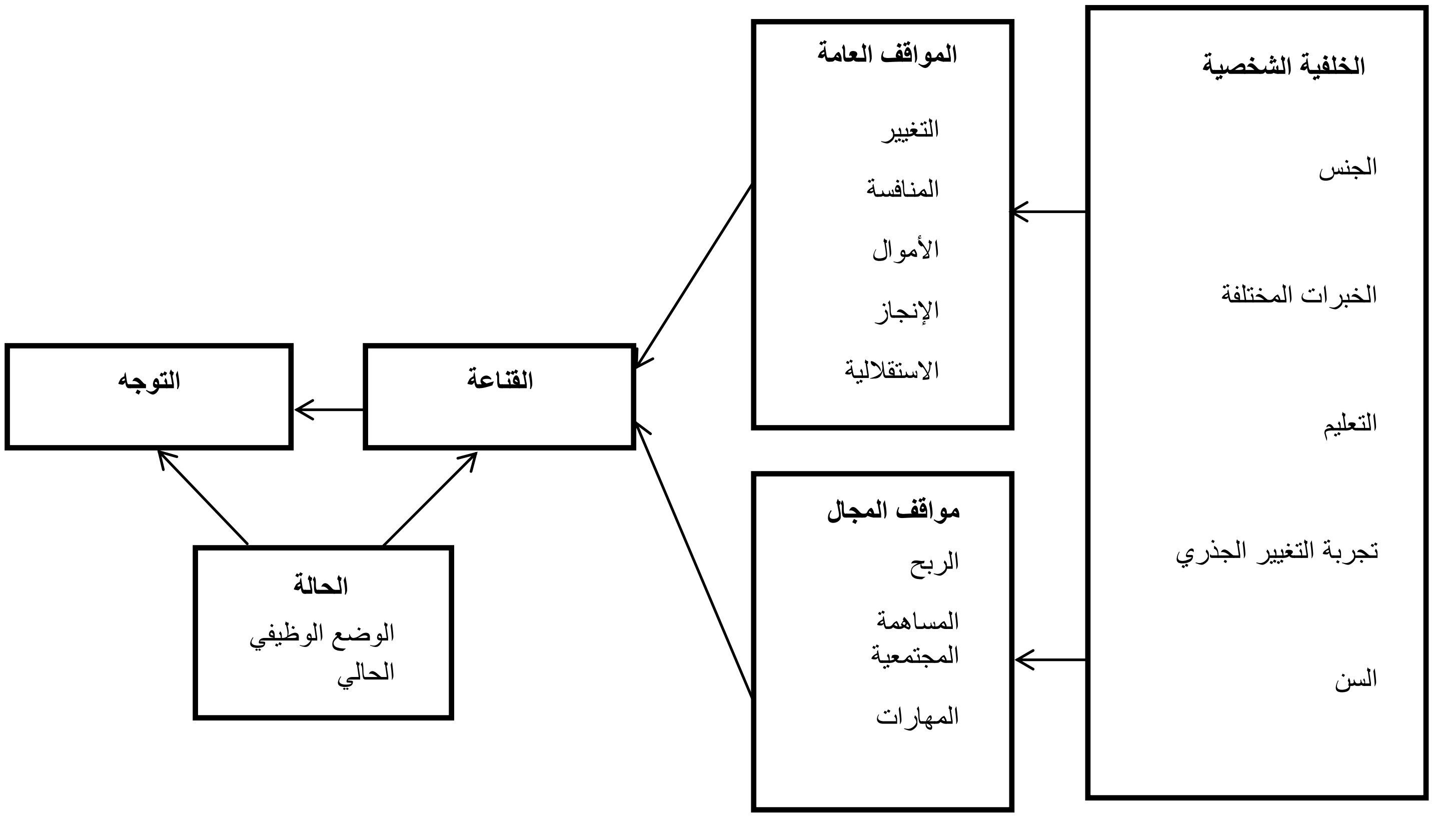
143 Benata Mohamed, **Op.Cit**, p 94.

6.2.3. نموذج Per Davidsson (1995):

نموذج Per Davidsson هو نموذج نفسي اقتصادي للعوامل التي تؤثر على توجه الأفراد نحو العمل لحسابهم الخاص. وفقا لهذا النموذج المحدد الرئيسي للتوجه المقاولاتي هو قناعة الشخص أن بدء وتشغيل مؤسسته الخاصة هو بديل مناسب له.

قام Per Davidsson باختبار نموذجه على عينة من 1800 سويدي تترواح أعمارهم ما بين 35 و40 سنة. وقد دعمت النتائج إلى حد كبير العلاقات المقترحة من طرف النموذج. كما تم الحصول على قوة تفسيرية عالية نسبيا (35 بالمئة وأكثر من 50 بالمئة، بالتتابع) بالنسبة للقناعة والتوجهات.

الشكل رقم 20: يوضح النموذج النفسي-الاقتصادي لمحددات التوجه المقاولاتي



المصدر: Per Davidsson 1995, **Op.Cit**, p 5

وفيما يلي عرض لعناصر النموذج[144]:

التوجه: يفترض أن يتم التخطيط لقرار إنشاء مؤسسة لبعض الوقت، وبالتالي يسبق هذا القرار بنية القيام بذلك. في بعض الحالات يتكون التوجه فقط بوقت قصير قبل القرار الفعلي، وفي بعض الحالات الأخرى لا يؤدي التوجه أبدا إلى السلوك الفعلي.

القناعة: يشير النموذج أن المحدد الرئيسي للتوجه المقاولاتي هو قناعة الأفراد أن هذه المهنة هي بديل مناسب لهم. هذا المفهوم هو مشابه لمفهوم الفعالية الذاتية المدركة التي تم ادراجها في البحوث النظرية السابقة (Boyd&Vozikis1994, Krueguer&Brazeal 1994, Krueguer&Carsrud 1993) فضلا عنه في البحوث التجريبية على التوجه المقاولاتي والسلوك (Scherer et al 1989, Krueguer 1994).

الوضع الحالي (Situation): أهمية العوامل الظرفية للقرار المقاولاتي تم تسليط الضوء عليها في النموذج المقترح من طرف Bird (1993)، Martin (1984)، Shapero et Sokol (1982). ما ناقشه المؤلفون هو عوامل مثل " الانتقالات"، مواجهة " فرصة سانحة"، وفترة خيار حر...الخ. الوضع الوظيفي الحالي والتغيرات فيه يفترض أن تكون واحدة من التأثيرات الظرفية الأكثر أهمية.

أشارت دراسات إلى وجود علاقة ايجابية بين البطالة وتأسيس مؤسسة. فخلال فترة الركود العميق في السويد، ما يقارب 30 بالمئة من مؤسسي الأعمال ذكروا أن تجنب البطالة كان السبب الرئيسي لتأسيس مؤسساتهم. وفي الو.م.أ وجد Reynolds (1995) نسبة مرتفعة نسبيا من المقاولين الناشئين بين فئة الطلاب والبطالين.

المواقف العامة: الاختلاف بين المواقف العامة ومواقف المجال هو أن قياس الأولى هو عام اكثر ولم تذكر المقاولة أو المؤسسات الصغيرة، بينما البنود المستخدمة لقياس " مواقف المجال" فهي تتعلق بشكل صريح بالمقاولة والمؤسسات الصغيرة.

[144] Per Davidsson, **Determinants of entrepreneurial intentions**, Paper prepared for the RENT IX Workshop, Piacenza, Italy, Nov. 23-24, 1995, pp6-8.

ومن بين المواقف التي تم إدراجها:

1 -**توجه التغيير:** هو أقرب إلى منطق Ronen (1983) حول " السعي إلى الحداثة" كقوة دافعة للمقاولين.

2 -**التنافسية:** تبدو المتغير الأكثر أهمية في دراسة Lynn (1991) حول العلاقة بين الثقافة الوطنية والنمو الاقتصادي.

3 -**دافع الإنجاز:** ربما هو المفهوم النفسي الأكثر استخداما وانتقادا في البحث في المقاولة (Davidsson 1989, Warneryd 1988). الاستنتاج العام من البحوث التجريبية هو أن دافع الإنجاز ليس المحدد الرئيسي للسلوك المقاولاتي.

مواقف المجال: أول متغير موقف المجال هو الربح المتوقع. هذا المؤشر يتركب من الاعتقادات المتعلقة بعبء العمل، المخاطر، والمكاسب المالية المتوقعة من طرف مؤسس العمل. وبالتالي فإنه يتعلق بنوع النتائج المتوقعة. أما المتغير الثاني فهو المساهمة المجتمعية، وتتعلق بمدى ادراك المستجوبين بأن الأعمال المقاولاتية هي قيمة للمجتمع. وقد حدد Hofstede (1980) السويد كبلد الفردية. ويتمثل المتغير الثالث في المهارات المدركة وهي تتعلق بما إذا كان المستجوب يعرف ما يجب القيام به إذا اراد إنجاز عمله.

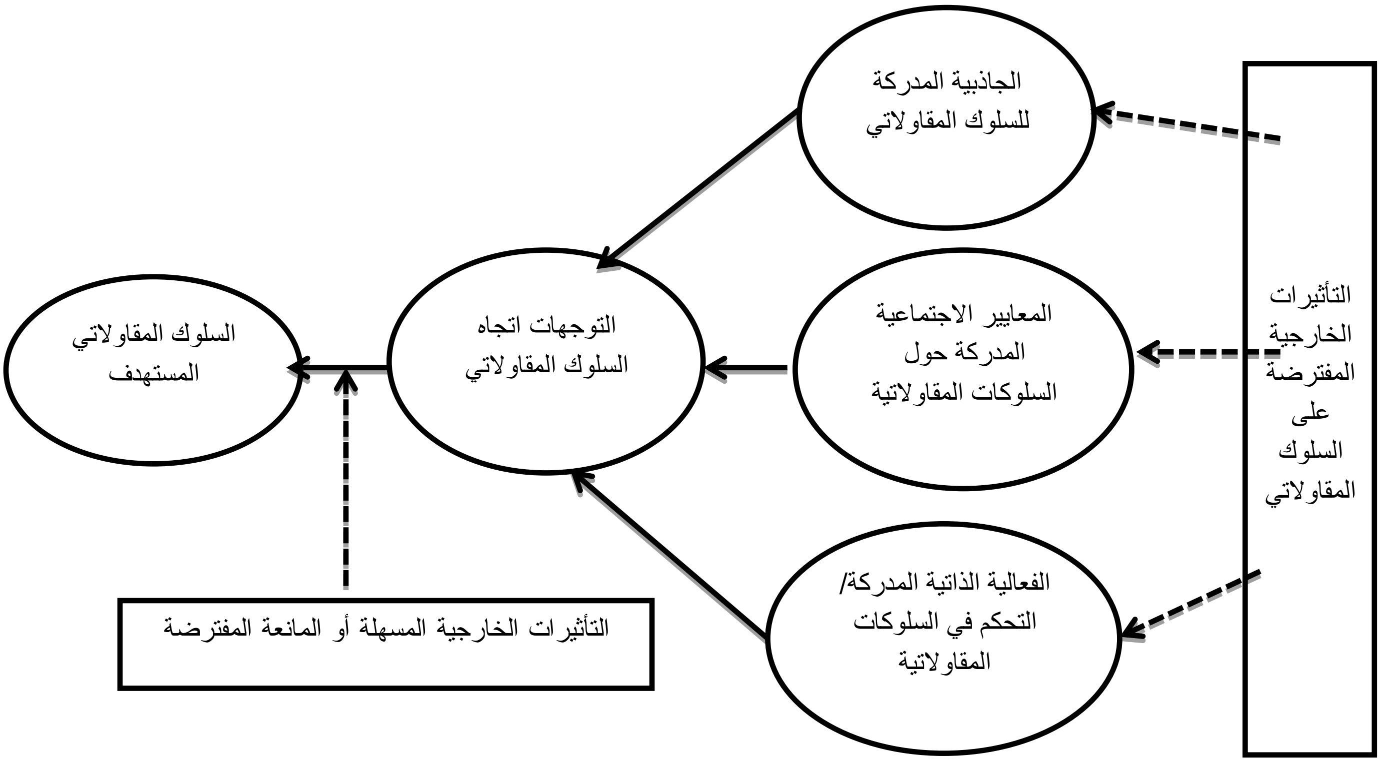
عوامل الشخصية: ادرج الباحث الجنس، الخبرة، السن.

7.2.3.نموذج N.F.Krueguer et Carsrud (1993):

Krueguer et carsrud (1993)، هما أول من طبق نظرية السلوك المخطط في مجال المقاولة محاولين جعل نموذج Ajzen (1991) متوافقا مع أطر نظرية أخرى خاصة نموذج Shapero et Sokol (1982)[145] .

[145] Jean- Michel Degeoroge, **le declenchement du processus de creation ou de reprise d'entreprise: le Cas des ingenieurs francais**, These de doctorat en sciences d gestion, universite Jean Moulin Lyon 3, 26 novembre 2007, p 70.

الشكل رقم 21: يوضح نموذج N.F.Krueguer et Carsrud (1993)



المصدر:

NORRIS F. KRUEGER, and ALAN L. CARSRUD, Entrepreneurial intentions: - Applying the theory of planned behavior, ENTREPRENEURSHIP h RPGIONAL DEVELOPMENT, 5 (1993). 315-330, p, p 323

- **التوجهات:** هي وحدة تحليل مناسبة، خاصة عندما يتطلب السلوك فرصة وكذلك توجه. التوجهات هي بنية معرفية تشمل كل من الأهداف (الغايات) والخطط (الوسائل)، على الرغم من أن الأهداف تتبلور عادة في ذهن الفرد قبل الخطط للوصول إلى الأهداف. يحدد الأفراد الأهداف قبل تحديد الخطط للوصول إلى تلك الأهداف (Ajzen 1987, Tubbs and Ekeberg 1991). وقد أظهرت الأدلة أن الناس يقررون بدء عمل قبل أن يقرروا ما هو نوع العمل (Brockhaus 1987).

- **الجاذبية المدركة للسلوك المقاولاتي:** هذا المفهوم يكشف إدراكات ما يجده الأفراد جذابا أو غير جذابا شخصيا حول أداء السلوك (بالتالي هي أقرب إلى التوقع). وتتعلق هذه

المتغيرة بالمواقف اتجاه السلوك لنظرية السلوك المخطط لــ Ajzen (1991). وتعتمد المواقف على التوقعات والاعتقادات حول التأثير الشخصي المحتمل لنتائج أداء السلوك.

- المعايير الاجتماعية المدركة حول أداء السلوك: هي أقل أهمية للأفراد الذين لهم موضع تحكم داخلي قوي (Ajzen 1987) وبالنسبة للذين يظهرون توجه قوي اتجاه الفعل (Bagozzi et al. 1992).

- الفعالية الذاتية والرقابة السلوكية المدركة: اعتبرت ادراكات امكانية الإنجاز بشكل مستمر أكثر أهمية في التنبؤ بالسلوك، خصوصا بالنسبة للسلوكات التي تكون فيها الرقابة اشكالية (Madden et al 1992). يميل الأفراد الى الاختيار من بين الخيارات المهنية المرغوبة على أساس إمكانية الإنجاز المدركة (Driver 1988).

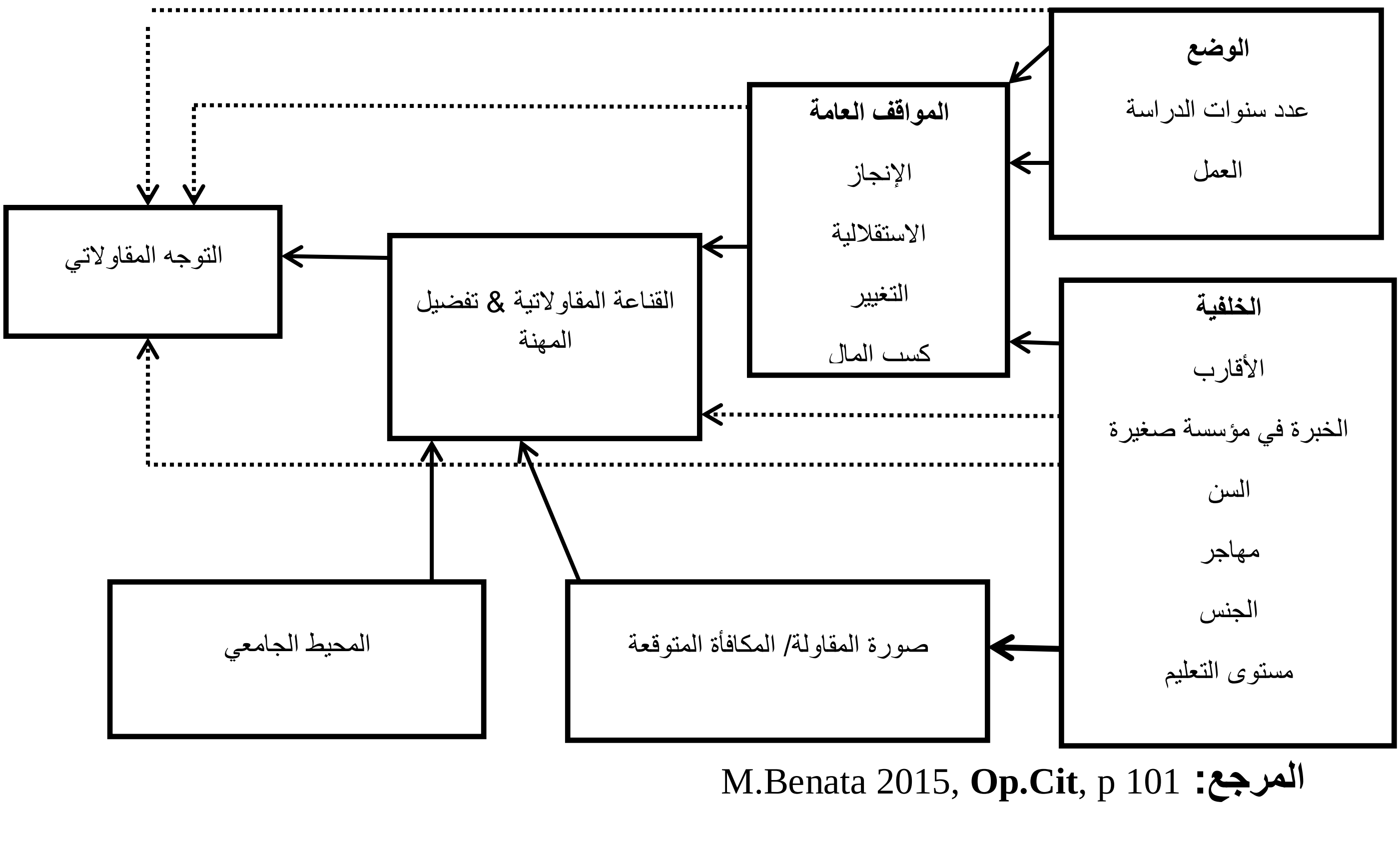
تتداخل الرقابة السلوكية المدركة بشكل كبير مع مفهوم الفعالية الذاتية المدركة ل Bandura (Ajzen 1987). فالفعالية الذاتية هي مؤشر تنبؤ قوي للغاية بالسلوكات موجهة الهدف في مجموعة واسعة من المجالات. ويتراوح الارتباط بين الفعالية الذاتية وتوجه المهنة باستمرار بين 0.3 و0.6 (Bandura 1986). تؤثر الفعالية الذاتية على كل من النتائج المتوقعة ومستويات التطلع للسلوكات المستهدفة(Locke et al 1984)، هذه الأخيرة بدورها تزيد قوة التوجهات (Bandura 1986).

- التأثيرات الخارجية المفترضة: تؤثر العوامل الخارجية إما على المواقف أو على العلاقة توجهات– سلوك. نادرا ما تؤثر مباشرة على التوجهات أو السلوك. فالعوامل الخارجية هي عادة إما متغيرات الشخص (السمات، ديمغرافية) أو متغيرات الوضع (المناخ الاقتصادي)، تأثيرها على التوجهات من المحتمل أن يكون غير مباشر.

8.2.3 نموذج Autio et al (1977):

في أواخر 1996 وبداية 1997 قام الباحثون ببناء واختبار نموذج يتضمن عدد من العوامل التي تؤثر على التوجه المقاولاتي. وهذا النموذج مستوحى من نماذج أخرى خاصة نموذج Per Davidsson (1995). وقد تمثلت عينة الدراسة في 1956 طالب جامعي في العلوم التقنية من أربع بلدان مختلفة (هي فنلندا، السويد، الو.م.أ، جنوب شرق آسيا)، وكان الهدف من ذلك هو اختبار استقرار النموذج ومقارنة التوجه المقاولاتي لطلبة من بلدان مختلفة.

الشكل رقم 22: يوضح نموذج Autio et al (1977)



المرجع: M.Benata 2015, **Op.Cit**, p 101

أدرج الباحثون في نموذج Per-Davidsson متغيرات مفسرة لصورة المقاولة والمكافأة التي ينتظرها الطلبة في حال اختيارهم للمهنة المقاولاتية (صورة/ مكافأة). ويبدو من تحليلهم أن القناعة المقاولاتية وتفضيلات المهنة (conviction and career preferences) للطلبة هي أهم العوامل في تكوين التوجه المقاولاتي.

تشير القناعة وتفضيلات المهنة إلى مفهوم أمكانية الإنجاز المدركة لـــ Shapero et Sokol (1982)، ومفهوم الرقابة السلوكية المدركة لـــ I.Ajzen (1991)، وتتأثر بما يلي[146]:

- **صورة المقاولة:** كإمكانية المهنة والنتائج التي ينتظرها الطلبة. وتشير هذه الصورة إلى المواقف المرتبطة بالسلوك لـــ I.Ajzen (1991)، وادراكات الرغبة لـــ Shapero et Sokol (1982). وتتأثر الصورة بالمستوى التعليمي، خبرات العمل في مؤسسات صغيرة، والمحيط المباشر.

- **المواقف العامة:** (الحاجة للإنجاز، الاستقلالية، التغيير، كسب المال)، تتأثر بالمستوى التعليمي، خبرات العمل في مؤسسات صغيرة، المحيط المباشر.

- **المحيط الجامعي:** مدى ادراك الجامعة بأنها داعمة للتطلعات المقاولاتية. التكوين، خبرات العمل، وعدد سنوات الدراسة. كذلك المواقف العامة يمكن أن تؤثر مباشرة على التوجه المقاولاتي (وهو ما تم تمثيله بالأسهم المنقطة).

9.2.3. نموذج Azzedine Tounes (2003):

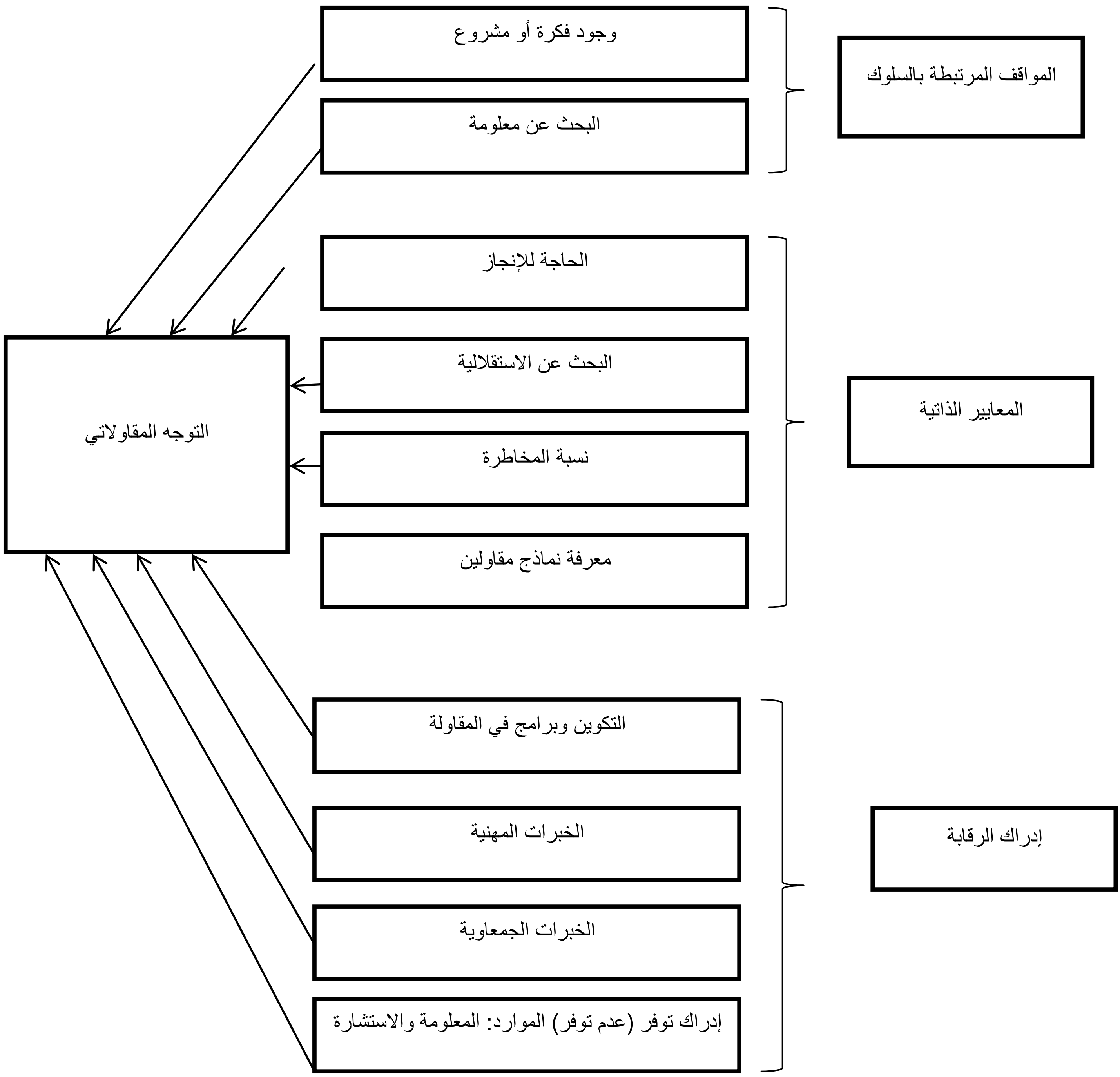
نموذج Tounes (2003) هو لهدف تفسير أثر العوامل المرتبطة بالمواقف اتجاه السلوك، المعايير الذاتية وإدراكات الرقابة السلوكية على التوجه المقاولاتي.

تمثلت عينة الدراسة في 354 طالب ماستر، تتوزع على 178 طالب ماستر تلقوا تكوينا في المقاولة و176 لم يتلقوا ذلك. ويقصد بالتكوين المقاولاتي حسب الباحث إما تكوين متخصص، أو الدعم والمرافقة لهدف تطوير الإدراكات، المواقف، والإستعدادت المقاولاتية. و تم استبعاد التكوين الذي هدفه الوحيد هو التحسيس بالمقاولة.

---

146 Per Davidsson, **Op.Cit**, p

الشكل رقم 23: يوضح نموذج التوجه المقاولاتي لـ A.Tounes (2003).



المصدر: A.Tounes 2003, **Op.Cit** p 202

وفيما يلي عرض لمجموعة العوامل:

-**المواقف المرتبطة بالسلوك:** تشير إلى وجود فكرة أو مشروع، وجمع المعلومات لهيكلتهما بشكل أفضل.

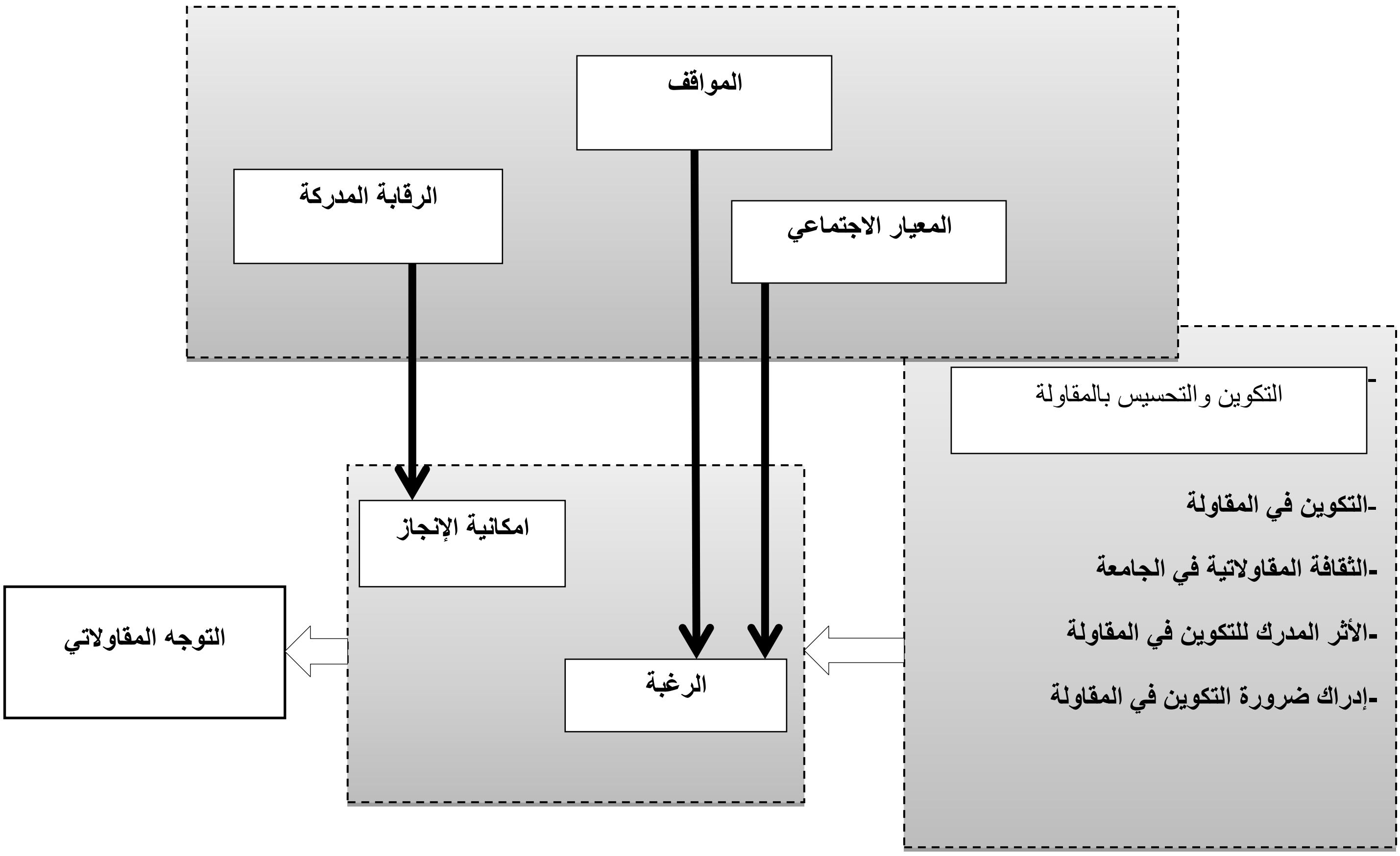
-**المعايير الاجتماعية:** (الحاجة للإنجاز، البحث عن الاستقلالية، المخاطرة، معرفة نماذج مقاولين)، وتقترب من الدوافع التي تدعم التوجه والتأثيرات الاجتماعية.

-**ادراكات الرقابة السلوكية:** (التكوين المقاولاتي، الخبرات المهنية والجمعاوية، توفر الموارد)، و تتضمن ادراكات الاستعدادات المقاولاتية وتوفر الموارد.

والخلاصة الرئيسية هي أن التكوين المقاولاتي يؤثر على التوجه المقاولاتي.

10.2.3. نموذج Léna Saleh (2011):

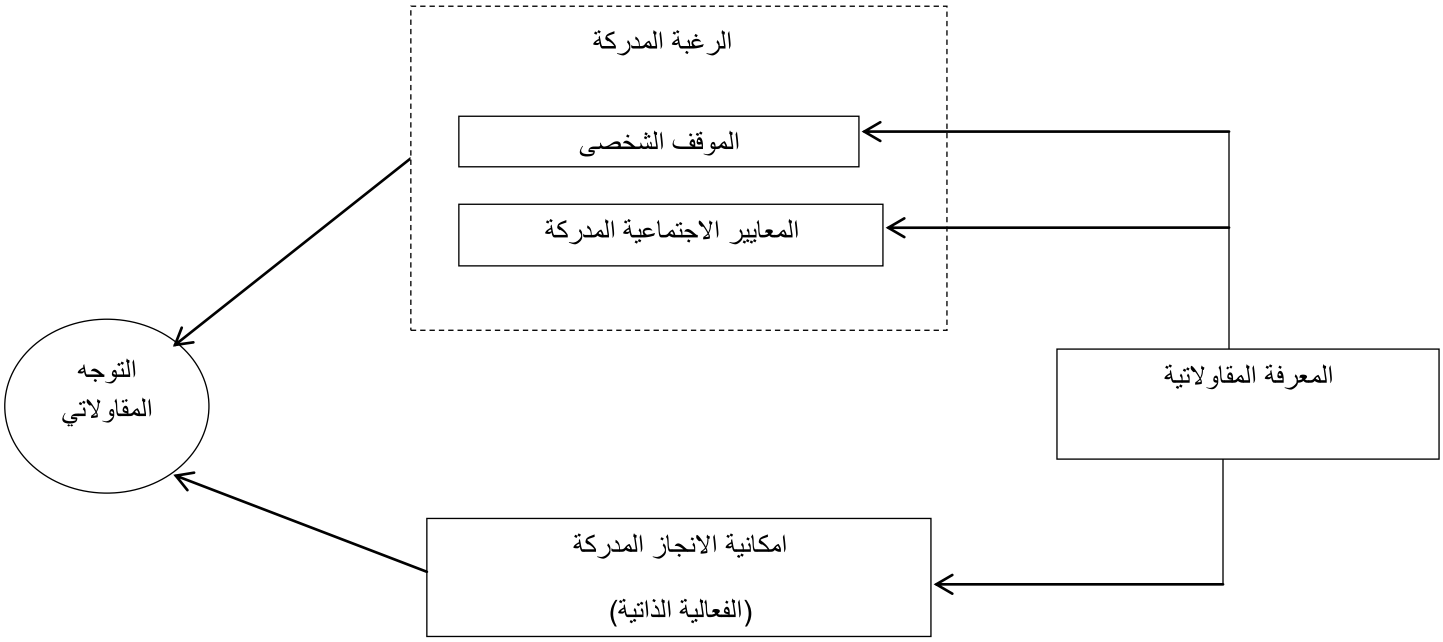
الشكل رقم 24: يوضح نموذج التوجه المقاولاتي لـ Léna Saleh (2011)



المصدر: Léna Saleh 2011, **Op.Cit**, p 241

11.2.3. نموذج Linan(2004)

الشكل رقم 25: يوضح نموذج Linan(2004)



المصدر: Liñán, F. Intention-based models of entrepreneurship education. Piccola Impresa/Small Business, 2004(3), pp 11–35, p15

4.حدود نماذج التوجه:

يشير Jankévélévitch (1983) أن التوجه هو ممكن غامض وغير مستقر حيث لا نعرف ما إذا سوف يتحقق أم لا. التوجه الحقيقي والصادق دائما يتبع بعمل، إلا إذا كان مستحيلا أو تم منعه بعقبة مستقلة عن إرادة الوكيل. ومع ذلك ففي الواقع من الصعب الحديث عن " توجه حقيقي" لأن العمل يمكن أن يحدث طويلا بعد ميلاد التوجه. وبالتالي يمكن استخدام هذا الاسم لاحقا[147].

ففي الأدب المقاولاتي، يعتبر التوجه المقاولاتي مؤشر تنبؤ جيد بالعمل المقاولاتي. غير أنه في الواقع ليس كل من له توجه سوف يحقق بالضرورة العمل المقاولاتي.

---

[147] Régis Moreau et Benoît Raveleau, **Op.Cit**, p 105.

فكما أشار Jankévélévitch (1983)، قد لا يتحقق هذا التوجه المقاولاتي نتيجة لعدم استقراره وتدخل عوامل وظروف في ذلك، اضافة الى أنه من الممكن أن يستحيل تحقيق العمل المقاولاتي نتيجة تدخل عوامل خارج عن سيطرة الفرد. فالتوجه يبقى توجه محاولة وليس توجه حقيقي مالم يتحقق العمل المقاولاتي فعلا.

1.4.صعوبة المرور للعمل:

لما يكون الفرد في المرحلة القبلية للسيرورة المقاولاتية، فهذا يختلف عنه لما يلتزم فعلا بالعمل المقاولاتي. فدخول الفرد العمل المقاولاتي، يعني أنه تقابل فعلا مع امكانياته الشخصية خاصة ومع الواقع الذي سوف يؤسس فيه مشروعه عامة.

فالأفراد الذين يظنون أنهم قادرون على مواجهة صعوبات العمل قد يخطئون في تقدير صعوبة المهمة، والمعلومات والمساعدات التي سيحصلون عليها. يمكن اهمال المشروع أو الاستمرار رغم الصعوبات. قوة الشخصية والدافع هما اذا مؤشرات تنبؤ مهمة لشدة العلاقة بين الفعل وتحقيق النتيجة. كما قد يكتشف الفرد أنه أقل كفاءة مما كان يعتقد[148]. كذلك شدة التوجه لها دور.

وباختصار، فالعمل المقاولاتي قد يحفز كما قد يمنع. ومن العوامل التي تكبح العمل المقاولاتي: العوامل العائلية التي تتصاعد مع الوقت والعمر (المسؤوليات العائلية، الالتزامات العائلية)، كذلك التضحية الضرورية لانشاء مؤسسة خاصة والتي ترتفع شيئا فشيئا.[149] ومن العوامل التي تحفز العمل المقاولاتي نذكر توفر الفرص، غياب العمل، ....الخ

2.4. عدم استقرار التوجه:

استقرار التوجه المقاولاتي شرط لتحقيق السلوك المقاولاتي. أبرزت دراسات Moreau et Raveleau 2006, Audet 2004 أن التوجه المقاولاتي غير مستقر خلال

[148] Yifan Wang, **Op.Cit**, p 36.
[149] Lena Saleh**, Op.Cit**, p 80.

الزمن. وقد أكدت هذا أعمال Wang et al (a2008)، Verzat et al (2008)[150] على طلبة الهندسة. يتعلق الأمر بعملية تطورية التي لا تؤدي الى السلوك إلا اذا بقي التوجه مستقرا خلال الزمن، أو اذا زادت شدته خلال الزمن.

اذا فشدة التوجه المقاولاتي الاولي قد تتغير خلال الزمن، فمن المحتمل أن تزيد كما من المحتمل أن تنخفض.

أشار Sheeran and Abraham (2003)[151] أن استقرار التوجه هو وسيط رئيسي للعلاقة " توجه– سلوك".

فإذا كان الفاصل الزمني بين اعلان التوجه وتحقيقه طويلا، فمن المحتمل التخلي عن هذا التوجه. ويؤثر ظهور معلومات جديدة مع مرور الوقت على قرار المقاولة. وهكذا فعندما نقترب من تاريخ تحقيق التوجه، فإننا نميل إلى التقليل من شأن المنافع المتوقعة من الفعل ونبالغ في تقدير وزن الآثار السلبية التي يمكن أن تنجم عن السلوك. لذلك سنحاول التخلي عن توجهاتنا للمشاركة في أرباح أنشطة اعتيادية أكثر[152].

فعندما يمتلك الفرد توجها قويا لإنجاز عمل، فإن قدوم معلومات جديدة لا يكون كافيا على الاطلاق للتشكيك في اختيار العمل[153].

5. نظرية المحاولة:

إذا أردنا فهم كيف تتطور التوجهات المقاولاتية، فيجب تبني نظريات تعكس الديناميكية الكامنة في عملية صنع القرار البشري. بينما لا تزال نماذج التوجه المقاولاتي السائدة قيمة، فرصد الديناميكية هو ضروري لرصد كيف يصبح التوجه فعل[154].

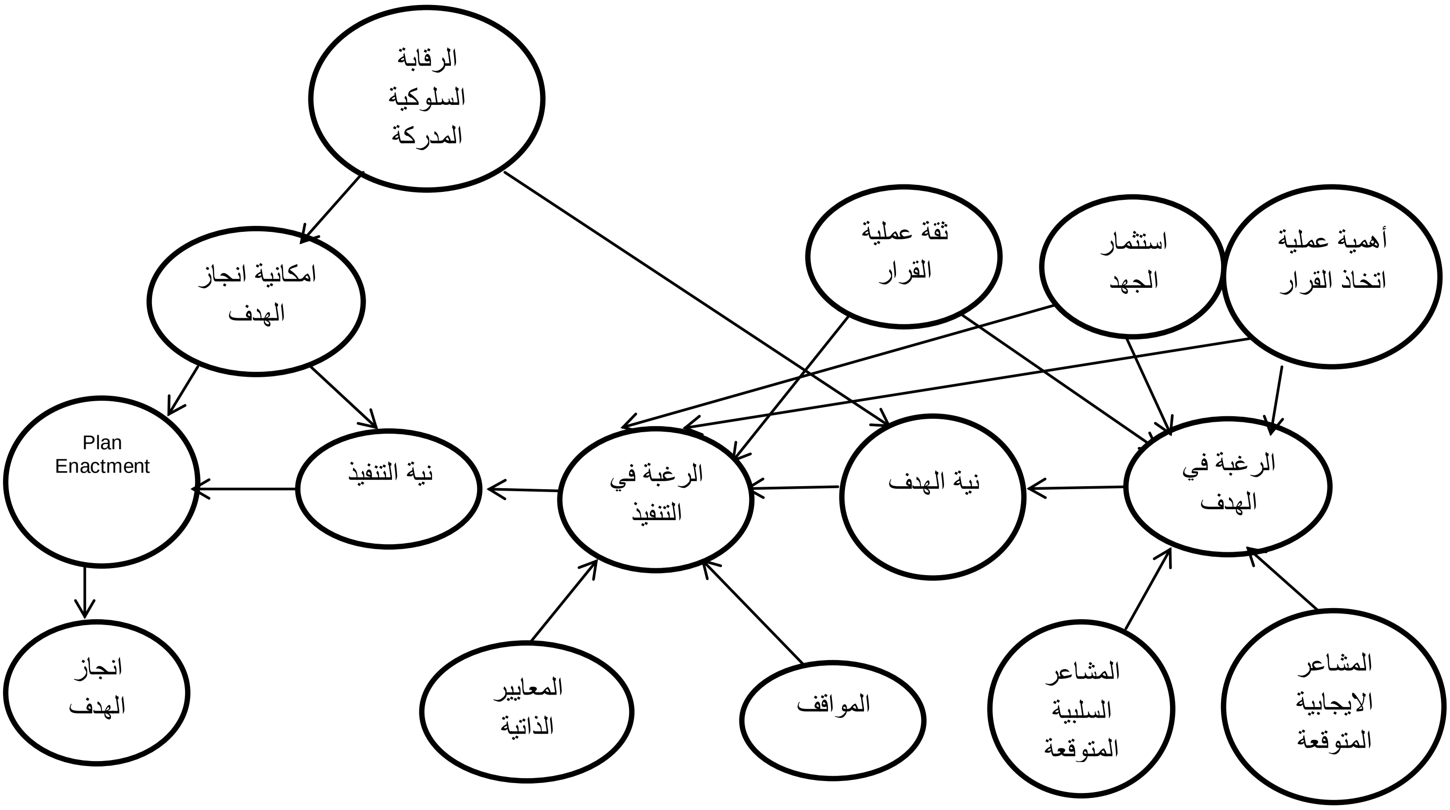
وتحقيقا لهذه الغاية قدمت نظرية المحاولة كنموذج يفترض مسار ديناميكي للتوجه. فبدلا من التركيز على التوجهات اتجاه سلوك هدف ثابت، تركز نظرية المحاولة على

---

[150] Yifan Wang, **Op.Cit**, p36.
[151] Sheeran, P. et Abraham, C. ,**Mediator of Moderators: Temporal Stability of Intention and the Intention-Behavior Relation**, Personality and Social Psychology Bulletin, 29, 2003, pp 205 – 215
[152] Lena Saleh, **Op.Cit**, p 80.
[153] Lena Saleh**, Op.Cit**, p
[154] Brännback, Malin and Krueger, Norris F. and Carsrud, Alan L. and Kickul, Jill and Elfving, Jennie, 'Trying' **to be an Entrepreneur? A 'Goal-Specific' Challenge to the Intentions Model,** June 2007, p1.

التوجهات اتجاه هدف ديناميكي (حيوي). فالتوجهات من وجهة النظره هذه هي في الواقع ديناميكية.

الشكل رقم 26: يوضح نموذج نظرية Bagozzi



المصدر:

Norris Krueguer, Entrepreneurial intentions are dead: Long live entrepreneurial intentions, December 2008. P 61.

6.العوامل المؤثرة على التوجه المقاولاتي:

صنفت الدراسات العوامل المؤثرة على التوجه المقاولاتي الى عوامل نفسية وشخصية، عوامل اقتصادية، عوامل اجتماعية وثقافية.

وفي واقع الأمر هذه العوامل قد تكون دوافع إيجابية تجذب الأفراد نحو مجال المقاولة، كما قد تكون سلبية.

1.6 الدوافع:

تم تفسير الدراسات حول الدوافع باستخدام مقاربتين[155]. المقاربة الأولى تصنف الدوافع إلى 5 فئات: دوافع ذاتية/ مكافآت، دوافع خارجية/مكافآت، الاستقلالية، الأمن العائلي وادارة التغيير. بينما المقاربة الثانية تصنف الدوافع إلى عوامل دفع وجذب.

اعتبر Simolo (2011)[156] المكافأة الذاتية دافعا يعكس رغبة الشخص في القيام بشيء لأنه يستمتع بالقيام بذلك. بينما المكافآة الخارجية هي دافع يعكس رغبة الشخص في القيام بشيء ما نظرا للمكافآت الخارجية مثل المال والجوائز.

لاحظ Ashley-cotleur, Kings and Solomon (2009)[157]، أن الدوافع الذاتية للمقاولين تشمل: الرغبة في أن يصبح مالك نفسه، أن يكون أكثر تحكم في مصيره الخاص، وأن تكون له المسؤولية النهائية على نجاح الأعمال. بينما الدوافع الخارجية من المتوقع أن تكون مكافآت نقدية تنعكس في الأجر والفوائد.

[155] Dr Brownhilder Ngek Neneh, **An Assessment of Entrepreneurial Intention among University Students in Cameroon**, Mediterranean Journal of Social Sciences, Vol 5 No 20, September 2014, p543.

[156] Simola, V., **Intrinsic or extrinsic? A study on motivational factors among a network of entrepreneurship mentors: Case Venture Cup Finland**. Master's thesis. Aalto University, 2011, pp 1-79.

[157] Ashley-Cotleur, C, King, S. and Solomon, G. (2009). **Parental and gender influences on entrepreneurial intentions, motivations and attitudes**, in Brownhilder Ngek Neneh, **An Assessment of Entrepreneurial Intention among University Students in Cameroon**, Mediterranean Journal of Social Sciences, Vol 5 No 20, September 2014,

وفيما يتعلق بعوامل الدفع والجذب، يرى Eijdenberg and Masurel (2013)[158] أن عوامل الجذب كعوامل تجذب الناس ليصبحوا يعملون لحسابهم الخاص (دوافع ايجابية). بينما عوامل الدفع هي عوامل تجبر الأفراد على الانخراط في أشكال مختلفة للمقاولة (دوافع سلبية).

وقد أشار DeMartino and Barbato (2003) [159] أن عوامل الجذب هي دوافع تحرك داخليا (مثل الحاجة لأن يصبح مدير نفسه، الحاجة إلى الاستقلالية، الحاجة للإنجاز، الحاجة إلى السلطة، الاستقلالية والمرونة، خلق الثروة، الأمن الوظيفي، لتحقيق أحلام، الاستمتاع بأخذ المخاطر..). بينما وحسب هؤلاء الباحثون، عوامل الدفع هي دوافع تحرك خارجيا (البطالة، الفقر، ...الخ).

Swierczek and Ha (2003)[160]، في دراستهما لمالكي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الفيتنام، وجدا أن التحدي والانجاز هما المحفزان الأكثر أهمية من الضرورة والأمن.

بالنسبة لــ Turker and Selcuk (2008)[161]، على الرغم من أن الباحثين أشاروا في الغالب إلى وجود صلة بين التوجه المقاولاتي وبعض عوامل الشخصية مثل: الحاجة للانجاز، الثقة في النفس، القدرة على تحمل المخاطر، فمع ذلك يحيط بالشخص مجموعة واسعة من العوامل الثقافية، الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية، الديمغرافية، والتكنولوجية. وبالتالي، سمات الشخصية لا يمكن عزلها عن هذه العوامل السياقية.

[158] Eijdenberg, E. L., & Masurel, E , **Entrepreneurial Motivation in a Least Developed Country: Push Factors and Pull Factors among MSEs in Uganda**. Journal of Enterprising Culture, 21(1), 2013, pp 19-43..

[159] DeMartino, R., & Barbato, R.. **Differences between women and men MBA entrepreneurs: Exploring family flexibility and wealth creation as career motivators**. Journal of business venturing, 18(6), 2003, pp 815-832.

[160] Swierczek, F. W., & Ha, T. T. (2003). **Entrepreneurial orientation, uncertainty avoidance and firm performance: an analysis of Thai and Vietnamese SMEs**. International Journal of Entrepreneurship and Innovation, 4(1): 46-58,in Fatoki, Olawale Olufunso, Graduate Entrepreneurial Intention in South Africa: **Motivations and Obstacles**, International Journal of Business and Management Vol. 5, No. 9; September 2010

[161] Turker, D., & Selcuk, S, S. , **Which factors affect entrepreneurial intention of university students?** Journal of European Industrial Training, 33(2), 2009, pp 142-159.

وفي دراستنا هذه قمنا بإضافة **" التمكين المقاولاتي"** كعامل شخصي مهم له صلة بالتوجه المقاولاتي للطلبة . فشعور الطلبة بأنهم متمكنين مقاولاتيا، من شأنه أن يرفع توجههم المقاولاتي.

وفيما يلي تعريف هذا البناء وتحديد أبعاده:

1.1.6.التمكين المقاولاتي:

شهد العالم عامة وبيئة الأعمال على وجه الخصوص تغيرات وتطورات سريعة ومفاجئة والتي لا تزال تجتاح العالم الى يومنا هذا. و كمحاولة لمواكبة هذه التغيرات والتطورات والقدرة على التكيف، والتقدم والاستمرار، خاصة بالنسبة للمؤسسات التي تنشط في هذه البيئة الديناميكة ظهر " التمكين (تمكين المرؤوسين)" كاستراتيجية لتحقيق ما سبق ذكره. وقد اعتبره الباحثان Conger & Kanungo (1988) مكونة رئيسية للفعالية التنظيمية والتسييرية[162].

استخدم التمكين على نطاق واسع في العلوم التنظيمية. حيث ركز الباحثون التنظيميون عملهم على ممارسة إدارة التمكين بما في ذلك تفويض اتخاذ القرار من المستويات التنظيمية العليا الى المستويات التنظيمية الدنيا، وزيادة فرص الوصول الى المعلومات والموارد بالنسبة للأفراد في المستويات الدنيا[163]. غير أن هذه النظرة لمفهوم التمكين أصبحت تقليدية، حيث دعا Thomas and Velthouse [164]الى البحث عن وجهات نظر بديلة للتمكين، التي تميز بين سمات الظرفية (مثل، الممارسات الإدارية) ووظيفة الإدراك الحالية عن تلك الصفات (على سبيل المثال، التمكين النفسي). وفي هذا السياق يقول Peter Druker (1988):"اهتمام واسع النطاق بالتمكين النفسي أتى في الوقت الذي تتطلب فيه المنافسة والتغير العالمي مبادرة الموظف والابتكار"[165].

---

162 CONGER, J.A. & KANUNGO, R, N, **The empowerment process: Integrating theory and practice**, Academy of Management Review, 13(3), 1988, p 471.

163 Spreitzer**, Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation** , The Academy of Management Journal, Vol. 38, No. 5, Oct. 1995, P 1443.

164 Ibid, p 1443.

165 Drucker, P. F. 1988. **The coming of the new organization**. Harvard Business Review, 66: 45-53. In SPREITZER, G.M. (1995) **"Psychological empowerment in the workplace: dimensions measurements and validation"**, Academy of Management Journal, 38: 1142–1465.p 1442.

كما أشار Whetten & Cameron الى أن " التمكين هو مفتاح لتطوير الخصائص الضرورية لمثل هذه البيئة المتغيرة"[166]

وفي ما يلي سنعرض مخلتف تعاريف مفهوم التمكين، بما في ذلك التعاريف اللغوية والإصلاحية.

1.1.1.6. تعريف التمكين:

أ. التعريف اللغوي:

أ.1. في اللغة العربية:

يعرف التميكن حسب ما ورد في معجم لسان العرب بمعنىالقدرة[167].

أما في معجم الوسيط فإن مكن له في الشيء أي جعل له عليه سلطاناً (وأمكنه) من الشيء أي جعل له عليه سلطاناً وقدرة وسهل ويسر عليه[168] .

أ.2. في اللغة الإنجليزية:

- عرّف قاموس إكسفورد الإنجليزي فعل يمكن Empower بـــ To enable. Enabling تعني التحفيز من خلال تعزيز الفعالية الشخصية[169].
- فعل يمكن To empower يعني منح القوة. وللقوة عدة معاني. في المعنى القانوني، القوة تعني السلطة، بحيث التمكين يعني التفويض. كما يمكن أن تستخدم القوة لوصف القدرة، كما في تعريف الفعالية الذاتية لـــ Conger and Kanungo. كذلك القوة تعني الطاقة[170].

---

[166] Whetten, D.A.&Cameron, K.S. (2005), Developing Management Skills, (6th ed.) Pearson: NJ. P 403. In B Urban , Association between Entrepreneurial empowerment and reasons for self-employment, Department of Entrepreneurship, university of Johannesburg, SAJEMS NS 10 (2007) No 3, p 313.

[167] القاضي نجاح، **أبعاد التمكين الإداري لديم القادة التربويين في الجامعات الحكومية في إقليم الشمال وعلاقته بالتدريب الإداري**، مخطط أطروحة دكتوراه، جامعة اليرموك، الأردن، 2008.

[168] حسن مروان عفانة، **التمكين الإداري وعلاقته بفاعلية فرق العمل-في المؤسسات الأهلية الدولية العاملة في قطاع غزة**- دراسة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماجيستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر–غزة، 2013، ص 10.

[169] Conger, J.A. & Kanungo, R, N. , **The empowerment process: Integrating theory and practice**, Academy of Management Review, 13(3), 1988, p 473.

[170] Kenneth W. Thomas and Betty A. Velthouse, **Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation**, The Academy of Management Review, Vol. 15, No. 4 ,Oct., 1990, p667.

- قام Stirr بتهجئة كلمة empower وأعطى لكل حرف منها معنى يجسد خمسة مبادئ التمكين، وهي: التعليم Education، الدافعية Motivation، وضوح الهدف Purpose، الرغبة في التغير Willingness to change، نكران الذات Ego Elmination[171].

أما **باللغة الفرنسية** فنجد كلمة تمكين مرادفة لكلمة AUTONOMISATION، إلا أن هناك العديد من الدراسات تفضل استعمال المصطلح الإنجليزي نظرا لتجسيده المعنى الحقيقي للمصطلح، من حيث القوة، حيث يجدون المصطلح الفرنسي فارغ من حيث المعنى، ولا يؤدي الهدف المقصود[172].

ب. التعريف الاصطلاحي: (البحوث السابقة حول التمكين).

التمكين مفهوم متعدد الأوجه ولا يمكن رصد جوهره من خلال مفهوم واحد[173]. وعموما عرف التمكين بطرق مختلفة، معظمها في مجال البحوث التنظيمية، وقد تم تعريفه كما يلي[174]:

- مفهوم تحفيزي للفعالية الذاتية **(**Conger& Kanungo, 1988**).**
- فلسفة التفويض **(**Shackleton cited in Cloete, Crous & Schepers, 2002**).**
- عملية تبادل المعلومات الأساسية التي تمكن الأفراد وتؤثر على الأداء الوظيفي.
- عملية صنع القرار التشاركية **(**Cloete, Crous & Schepers, 2002**).**

وفي بحثهما لتعريف التمكين، حدد Bekker& Crous(1998)[175] ثلاث تيارات فكرية رئيسية هي: أولا منظور التمكين التنظيمي (البعد الموضوعي) يضم جوانب مثل مشاركة المعلومات واتخاذ القرار على المستوى التنظيمي. ثانيا منظور التمكين الفردي

---

[171] سلامي منيرة، 2015، **مرجع سبق ذكره**، ص 4.

[172] سلامي منيرة 2015، **مرجع سبق ذكره**، ص ص 4-5.

[173] Kenneth W. Thomas and Betty A. Velthouse, **Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation**, The Academy of Management Review, Vol. 15, No. 4 (Oct., 1990), pp. 666-681.

[174] B Urban, **Association between Entrepreneurial empowerment and reasons for self-employment**, Department of Entrepreneurship, university of Johannesburg, SAJEMS NS 10 (2007) No 3, p 314.

[175] Bekker, Q. E., & Crous, F, **Demystifying empowerment. Journal of Industrial Psychology**, 24(2), 1998, p34

(البعد الذاتي) يشمل الدافع، موضع التحكم، الالتزام التنظيمي..الخ. التيار الفكري الثالث يشمل منظور التنمية والتدريب .

التمكين في مجال المقاولة وفقا لـــ O'connor& J.M .Ramos، يركز على قدرات الأفراد على السيطرة على مصيرهم الخاص[176].

وقد تم قياس التمكين المقاولاتي من خلال الفعالية الذاتية المقاولاتية من طرف الباحث Urban (2007)، ودراسة علاقته بالتوجه المقاولاتي. وفي مقالهما، يدعو الباحثان Krueguer& Brazeal (1994)[177] المعلمين، المستشارين ومستشاري السياسة الى تمكين المقاولين المحتملين ليكونوا قادرين على اغتنام الفرص التي تقدمها لهم البيئة أم المحيط.

يمكن النظر الى التمكين من منظورين: الأول يرى التمكين كسيرورة والثاني يراه كنتيجة[178]. وفي دراستنا هذه نتبنى المنظور الثاني الذي يرى التمكين كنتيجة، فنحن نعتبر التمكين كنتيجة التكوين.

يحتضن التمكين فكرة أنه ينبغي على الأفراد أن يكونوا متمكنين لتعظيم الفرص المتاحة لهم رغم وجود قيود[179]. وعموما التمكين المقاولاتي يتعلق بالقدرات المقاولاتية للفرد، وقدرة هذا الأخير على الاستمرار رغم القيود والعراقيل وقدرته على التحكم في السيروة المقاولاتية من أجل تجسيد فكرته، إضافة إلى الثقة بالنفس.

2.1.6.علاقة التمكين بالفعالية الذاتية:

ربط العديد من الباحثين (McClelland 1975, Conger& Kanungo 1988, Thomas & Velthouse 1990, B Urban 2007) التمكين بالفعالية الذاتية، ورأوا أن هذين البنائين يرتبطان ارتباطا وثيقا. فبالنسبة لهم الأفراد المتمكنين يشعرون بفعالية ذاتية أكثر وقيود أقل. الأمر الذي أكده Bandura، حيث أشار الى أن الفعالية الذاتية هي العامل الأكثر أهمية في التمكين، لأنها تحدد ما اذا كان الأفراد سيحاولون ويستمرون في محاولة انجاز المهام الصعبة.

---

[176] O'connor, A. & Ramos, J.M. , **Empowering entrepreneurship through foresight and innovation: developing a theoretical framework for empowerment in enterprise programs**, Journal of Developmental Entrepreneurship, 11(3), 2006, p 4

[177] Krueguer & Brazeal, 1994, **Op.Cit**, p 102

[178] O'connor, **Op.Cit**, p 42.

[179] Van Jaa, 2005.in Urban, **Op.cit**, p315.

تعود جذور مفهوم الفعالية الذاتية إلى النظرية المعرفية الاجتماعية التي تم تطويرها من طرف Bandura في سنوات الثمانينات. وقد أشار Bandura إلى أن هذا المفهوم هو مجرد عنصر ضيق من هذه النظرية التي تنص على أنه ثلاث عوامل في تفاعل، من بينها: السلوك، البيئة، والشخص.

عرف Bandura (1977)[180] الفعالية الذاتية على أنها " الثقة العامة في القدرات أو ثقة الفرد العامة في قدراته على تحقيق قدر كاف من الأداء". كما عرفها سنة (2003) بأنها تتعلق كذلك باعتقادات الأفراد لتنفيذ خطط العمل اللازمة لتحقيق النتائج المنتظرة.

وعرفها Garcia et al(1991)[181] بأنها: التقييم الذاتي لقدرة الفرد على إنجاز مهمة وثقة الفرد في امتلاك المهارات اللازمة لأداء تلك المهمة.

فبالنسبة لـــ Bandura، اعتقادات الفعالية تشكل أساس السلوك البشري. فالأفراد يقودون وجودهم على أساس فعاليتهم الذاتية. إنهم يعتمدون على هذا المفهوم لتوجيه أفضل في الحياة، خصوصا من خلال اختيار المهام التي تناسبهم، البيئة التي يرغبون في العيش فيها، الجهد، كذلك ماذا يفعل عند مواجهة المصاعب. فالفعالية الذاتية تلعب دورا مؤثرا في تحديد خيارات الأفراد، مستوى الجهد، والمثابرة.

فالأفراد الذين لهم مستوى منخفض من الفعالية الذاتية يدركون المهام الصعبة على أنها تهديد ولهم ميل لتجنبها، عكس الأفراد ذوي مستوى عال من الفعالية الذاتية والذين يعتبرون الصعوبات تحديات يجب الفوز بها كما أنه ومن المحتمل كثيرا الاستمرار والمثابرة في المهمة .

هذا ويرى Bandura أن الشعور بالفعالية الذاتية يمارس تأثيرا على طريقة التفكير و طريقة تصرف الفرد.

وللفعالية الذاتية هي الأخرى نصيب من الدراسات فيما يخص علاقتها بالتوجه المقاولاتي. إذ أثبتت العديد من الدراسات تأثيرها الإيجابي على هذا الأخير(Kristiansen& Indarti 2004, Zhao et al 2005, Taormia& Zao 2006, Kolvereid& isaksen 2006,

---

[180] Bandura, A, **"Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change"**, Psychological Review, 1977, 84 (2), pp. 191-215

[181] Carmen England Bayron, **Social Cognitive Theory**, Revista Griot, Volumen 6, Numero.1, Diciembre 2013, p.69.

Sequeira et al 2007, Linan& Santos 2008, Basu& Virich 2009، .....الخ). كما اعتبرت الفعالية الذاتية مؤشر تنبؤ قوي بالتوجه المقاولاتي.

و للفعالية الذاتية المقاولاتية عدة أبعاد هي[182]:

1. التعرف على الفرص:

يشير التعرف على الفرص إلى القدرة على التخيل وإكتشاف في البيئة فكرة أعمال، والتي استغلالها قابل لتوليد قيمة مضافة. هذه المرحلة من النشاط المقاولاتي يمكن أن تحدد في أعمال العديد من الباحثين خاصة أعمال Schook et al(2003)، والذي حدد أربعة مراحل هي: التوجه، التحديد، الإكتشاف، واستغلال فرصة. مرحلة البحث تنطوي على تطوير فكرة فريدة أو تحديد فرصة خاصة من طرف المقاول. تشير هذه المرحلة إلى المقاولين المبدعين والذين لهم القدرة على الإبتكار.

المقاولون عكس المسيرين، هم بارعون بشكل خاص في إدراك واستغلال الفرص، قبل أن يتم التعرف على هذه الفرص من طرف آخرين (Hisrich& Peters, 1998). يعتبر العديد من الباحثين أن التعرف على الفرص شيء أساسي لدى المقاول.

2. التخطيط:

تتكون مرحلة التخطيط من الأنشطة التي من خلالها يحول المقاول الأفكار إلى مخطط أعمال ممكن تحقيقه. في هذه المرحلة قد يستطيع المقاول وقد لا يستطيع كتابة مخطط أعمال رسمي. تشمل الخطة مسائل أو أسئلة متعلقة بتحديد حجم السوق، مكان المؤسسة، مواصفات المنتج، عمليات التصنيع، تكاليف الإنطلاق.

3. تعريف غاية المؤسسة:

تحديد غاية المؤسسة يشير إلى قدرة المقاول على تحديد وبشكل واضح الهدف الذي من أجله تم خلق مؤسسته. من المهم التمييز بين الوظيفة الاقتصادية للمؤسسة (تلبية الطلب في السوق من خلال انتاج السلع والخدمات) عن الهدف الذي يسعى اليه المؤسسين ومديري المؤسسة. تتوقف الغاية على طبيعة المؤسسة والنظام الاجتماعي الذي توجد فيه.

[182] Peguy Arnaud Djouokep Kameni, **Facteurs De Développement De L'auto Efficacité Entrepreneuriale Des Etudiants Universitaires**, Mémoire Présenté A L'université Du Québec A Trois-Rivière, Octobre 2012, pp 62-64.

4. الكفاءات البشرية والفكرية:

يجب أن يكون لدى المقاول مهارات بشرية وفكرية. يتعلق الأمر بالمهارات الضرورية لتسيير مجموعة الموارد المتاحة للمقاول من أجل تنفيذ المشروع. أشار Laviolette et Loue (2006) على مستوى الموارد البشرية، على سبيل المثال: من المهم معرفة كيفية تحديد احتياجات التوظيف على أساس الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة واحتياجات الكفاءات.

ترجمة احتياجات التوظيف إلى كفاءة وتوظيف الشخص المناسب هي كفاءة مهمة لمسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. أما بالنسبة لإدارة الموارد البشرية فمن المهم معرفة القوانين والأنظمة المعمول بها.

5. الكفاءات المالية:

الكفاءات المالية مرتبطة بمجموعة مهارات المقاول في مجال التسيير المالي لتنفيذ المشروع بشكل جيد. سواء لحظة الانطلاق، حيث سيتم تجميع الموارد الضرورية لخلق مؤسسة، أو خلال مرحلة تطوير مؤسسة. عادة يكون المقاول مسؤولا عن التسيير المالي لمؤسسته الصغيرة والمتوسطة. لنجاح سير المؤسسة، يجب أن يوظف كفاءاته المالية وكذلك مبادئ التسيير الجيد.

كما للتمكين علاقة ببنى أخرى غير الفعالية الذاتية باعتباره مفهوم معقد. ومن المفاهيم ذات الصلة بمفهوم التمكين، مفهوم " موضع التحكم Locus of Control". حتى أن Conger& Kanungo 1988 أشاروا أن التمكين اشتق من البنى الأساسية للقوة والتحكم، وهذا إن دل على شيئ فإنه يدل على أن التمكين هو تكامل بين القوة والتحكم، وهو ما دفعنا الى أن نعتبر موضع التحكم كبعد آخر من أبعاد التمكين، بالإضافة الى الفعالية الذاتية.

فبالنسبة لــ Thomas& Velthouse (1990)[183]، يرتبط موضع التحكم بالتمكين. فالأفراد ذوي موضع تحكم داخلي يشعرون بأنهم قادرين على تشكيل عملهم وبيئة عملهم، وبالتالي يشعرون بأنهم متمكنين.

[183] Thomas& Velthouse, 1990, **Op.Cit**, p 1446.

كما اعتبر Menon (2001)[184] ادراك الرقابة أو التحكم بعدا من أبعاد تمكين الموظف، وأن الموظف الممكن له ادراك رقابة قوي.

3.1.6.علاقة التمكين بموضع التحكم:

أصحاب مركز التحكم الداخلي يتمتعون بقدرة أكبر على ممارسة التمكين من أصحاب مركز التحكم الخارجي. فالإنسان الذي يبرر كل ما يحدث له من فشل واحباطات ومشاكل لأسباب خارجية يعفي نفسه من أي مسؤولية، ومن المعروف في أدبيات التمكين أنّ تحمل المسؤولية في السراء والضراء من المبادئ الأساسية للتمكين[185].

اعتمادا على نظرية التعلم الاجتماعي، طور Rotter (1966) مفهوم موضع التحكم، وهو مكون معرفي شهد اهتماما كبيرا من طرف الباحثين ويعتبر واحد من السمات المدروسة أكثر في مجال البحث في المقاولة (Perry 1990, Kroek et al 2010, Hansemark 1998, 2003, Mueller &Tomas 2001).[186]

وفقا لــRotter (1966)[187]، قد يكون الأفراد ذوي موضع تحكم داخلي أو موضع تحكم خارجي. الأفراد مع موضع تحكم داخلي يميلون الى الاعتقاد أن لهم سيطرة على نتائجهم وهكذا ينسبون نجاحهم أو فشلهم إلى الجهد الذي يبذلونه. بينما الأفراد ذوي موضع التحكم الخارجي يعتقدون أنه ليس لديهم سيطرة على نتائجهم وأن العوامل الخارجية مثل الحظ أو المصير تسيطر على نجاحهم أو فشلهم.

وتشير الأدبيات أن موضع التحكم الداخلي يرتبط ويؤثر على التوجه المقاولاتي لخلق مشروع جديد (Perry 1990, Kroek et al 2010, Hansemark 2003).

فحص Hansemark (1998) التغير في موضع التحكم والحاجة للإنجاز لدى الأفراد خلال برنامج تعليم المقاولة لمدة 9 أشهر، وقد وجد أن المشاركة في برنامج تعليم المقاولة تزيد الاتجاه الداخلي لموضع التحكم وتزيد كذلك الحاجة للإنجاز.

---

184 Sanjay T.Menon, **Employee Empowerment: An integrative psychological approach**, Applied psychological: an international review, 2001, 50 (1), pp 153-180.

185 يحي ملحم، **التمكين: مفهوم اداري معاصر**، ص 279.

186 http: //www.kwansei-ac.jp/iba/assets/pdf/journal/BandA_review_December_14pp69-88.pdf, p 77.

187 Julien B.ROTTER, **generalized expectancies for i n t e r n a l versus e x t e r n a l control of reinforcement**, Psychological Monographs: General and Applied, Vol. 80, No. 1 Whole No. 609, 1966.

قاد Hansemark دراسة أخرى سنوات بعد (Hansemark,2003) حيث جمع بيانات بالإضافة الى الخصائص الشخصية التي تم قياسها في الدراسة السابقة (Hansemark 1998) لدراسة أي اتصال بين الحاجة للإنجاز وموضع التحكم والنشاط المقاولاتي أو بدء مشروع جديد.وكانت النتائج كالآتي: الحاجة للإنجاز ليس لها صلاحية تنبؤية بالنشاط المقاولاتي، ومع ذلك موضع التحكم الداخلي له صلاحية تنبؤية فقط بالنسبة للرجال واقترح كشرط مسبق للنشاط المقاولاتي[188].

وجد Kroeck et al (2010)[189] فروقات معنوية في موضع التحكم بين المقاولين الناشئين والغير مقاولين. كما وجد أن موضع التحكم الداخلي يختلف باختلاف الجنس، ويرجعه Kroeck et al إلى التوقعات المنخفضة للإناث فيما يخص توفر الموارد المالية أساسا والدعم الفني مقارنة بالمقاولين رجال.

وقد أثبتت العديد من الدراسات تأثير موضع التحكم على التوجه المقاولاتي (Kristiansen and indarti, 2004, Ramayah and Harun 2005, Gaddam 2008). وفي دراستهما، توصل Susetyo Darmanto and Sugeng Wahyudi[190] إلى أن موضع التحكم الداخلي له تأثير ايجابي على التوجه المقاولاتي.

واستنادا الى قول Menon (2001)، أنه " يجب أن تكون الرقابة المدركة واحدة من الحالات النفسية الأساسية التي تكون تجربة التمكين"، فسوف نعتبر الرقابة السلوكية المدركة التي هي متغيرة في نموذج Ajzen كبعد ثالث للتمكين في دراستنا هذه، إضافة الى موضع التحكم الداخلي والفعالية الذاتية المقاولاتية.

188 http: //www.kwansei-ac.jp/iba/assets/pdf/journal/BandA_review_December_14pp69-88.pdf, p 78.
189 K. Galen Kroeck, **Entrepreneurship and Differences in Locus of Control**, The Journal of Applied Management and Entrepreneurship, 2010, Vol.15, N°.1.
190 Susetyo Darmanto and Sugeng Wahyudi, **Developing Intention And Entrepreneurial Behavior Through The Mediating Role Of Entrepreneurial Self Efficacy Maturity** (An empirical study on university students in Semarang, Indonesia), 2014.Electronic copy available at: http: //ssrn.com/abstract=2395090

2.العقبات:

العديد من الدراسات درست وحددت العوامل التي تمنع انشاء عمل خاص. على سبيل المثال، Ooi and Ahmed (2012)[191] اللذان صنفا عقبات التوجه المقاولاتي إلى عوامل خارجية (معدلات فائدة مرتفعة، تكاليف عمالة عالية، لوائح حكومية صارمة، سوق عمل ضيقة، ارتفاع الضرائب، الافتقار إلى الدعم الحكومي والمنافسة القوية)، وعوامل داخلية (التوتر، الخوف من الفشل، الافتقار الى المهارات، انعدام التخطيط، الافتقار الى رأسمال العامل....).

في دراسة لـــ Wang and Won's (2004)[192] للتوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين في سنغافورة، وجدا أن عقبات التوجه المقاولاتي هي عدم كفاية المعرفة والمخاطر المدركة. أما في دراسة لطلبة جامعة Tellinn للكنولوجيا في Estonia، وجد Venesaar, Kolbre and Piliste (2006)[193] أن عدم وجود أفكار تجارية، عدم كفاية المعرفة والمهارات والخوف من الفشل هي عوامل تمنع بدء عمل.

وفي دراسة لـــ Fatoki (2010)[194]، وجد أن معوقات التوجه المقاولاتي للطلبة هي عدم كفاية رأسمال، عدم كفاية الدعم من الحكومة، الاقتصاد، الجريمة. علاوة على ذلك، اضاف Fatoki and chindoga (2011)[195] أن الخوف من الفشل، الافتقار الى مهارات العمل، وعدم الاستعداد لتحمل المخاطر هي عقبات تعترض مقاولة الشباب في جنوب افريقيا.

[191] Ooi, Y.K., & Ahmad, S. , **A Study among University Students in Business Start-Ups in Malaysia: Motivations and Obstacles to Become Entrepreneurs**. International Journal of Business and Social Science, 3(19), 2012, pp 181-192.

[192] Wang, C.K., & Wong, P., **Entrepreneurial interest of university students in Singapore.** Technovation, 24, 2004, pp 163-172

[193] Venesaar, U., Kolbre, E., & Piliste, T. Students' Attitudes and Intentions toward Entrepreneurship at Tallinn University of Technology. Published in Working Papers in Economics. School of Economics and Business Administration, Tallinn University of Technology (TUTWPE), 2006, pp 97-114.

[194] Fatoki, O.O. , **Graduate Entrepreneurial Intention in South Africa: Motivations and Obstacles.** International Journal of Business and Management, 5(9), 2010, pp 87-98.

[195] Fatoki, O.O., & Chindoga, L. , **An investigation into the obstacles to youth entrepreneurship in South Africa**, International Business Research, 4 (2), 2011, pp161-169

أما Akpomi (2008)[196] و في دراسته لطلبة كليات ادارة الاعمال واقتصاد التنمية في نيجيريا، وجد أنه من بين العوامل التي تمنع مقاولة هذه الفئة هي المواقف الضعيفة للنيجيريين اتجاه شراء سلع صنعت في نيجيريا.

وفي دراستنا هذه اخترنا الخوف من الفشل وتحمل المخاطر كعوامل من شأنها أن تؤثر على توجه الطلبة نحو المقاولة.

وفيما يلي شرح لبعض العوامل المؤثرة على التوجه المقاولاتي:

- وجود نموذج مقاول في العائلة:

أشارت الأدبيات في مجال المقاولة إلى أن وجود مقاول من أفراد العائلة أو وجود صديق مقاول أو حتى أي أحد من المعارف يمثل نموذج مقاول يقتدى به وله تأثير على قرار الفرد ليصبح مقاولا. غير أن معظم الدراسات إن لم يكن كلها درست تأثير النموذج العائلي وبالأخص وجود أحد الأبوين مقاول أو كلا الأبوين مقاولين على نية الأبناء لولوج مجال المقاولة والتشغيل الذاتي.

و ينبع تركيز هذه الدراسات على النموذج العائلي من كون أن العائلة هي التجربة الاجتماعية الأولى والوسط الأول الذي يغترف منه الفرد قيمه، مبادئه، عاداته واعتقاداته. وفي هذا السياق يشير Collins, Moore, et Unvalla (1964)[197] والذين يعتبرون أول المؤلفين الذين تحققوا من خلال البحوث التجريبية إلى أن " التأثيرات على فكرة مشروع جديد تعود إلى مرحلة الطفولة والظروف الأسرية للمقاول".

ومن الباحثين الذين فحصوا العلاقة بين وجود نموذج مقاول في العائلة والتوجه المقاولاتي لدى الأفراد نذكر: Brockhaus and Horwitz (1986), Cooper (1986), Matthews and Moser (1995), Scherer et al (1989), Scott and Twomey (1988) Dyer et al (1994), Carr and Sequeira 2007, Dunn and Holtz- Eakin بالإضافة إلى. (2000), Birley (1989), Davidsson and Honig (2003), Wang and wong 2004, Schmitt- Rodermund (2004) .

---

[196] Brownhilder Ngek Neneh, **Op.Cit**, p 544.

[197] Veciana, J., **Empresario y Proceso de Creaci ´on de Empresas.** Revista Econ´omica de Catalunya, 8, 1988, p14, in University Students' Attitudes Towards Entrepreneurship: A Two Countries Comparison, p 170, ARTICLE in INTERNATIONAL ENTREPRENEURSHIP AND MANAGEMENT JOURNAL, MAY 2005.

فبالنسبة إلى Sherer et al (1989)[198]، فقد اعتبر النموذج الأبوي كمحدد وخلص إلى أن مجرد وجود نموذج أبوي هو كاف للتنبؤ بتفضيل المهنة المقاولاتية عند الأفراد، وحتى أولئك الذين آباؤهم مقاولين ضعيفي الأداء لهم تفضيل للمهنة المقاولاتية.

أما Matthews and Moser (1995)[199]، فقد أسفرت نتائج دراستهما عن وجود علاقة وثيقة بين وجود نموذج أبوي (parental) ومستوى توجه الأفراد.

أما Filion (2002)[200] فقد وجد أن هناك تأثير للأباء على قرار الإنشاء، كما وجد أن هناك تأثير كبير للأصدقاء لكن أقل قوة من تأثير الوالدين.

كما أثبتت دراسة Marinés Aponte et David Urbano (2005)[201]، وجود علاقة ايجابية بين وجود نموذج مقاول في العائلة والتوجه، إذ أن الطلبة الذين يوجد في عائلاتهم مقاولين هم يفكرون بجدية أكثر في خلق مشروع جديد.

وفي تطبيقه لنظرية السلوك المخطط من أجل التنبؤ بالخيار المهني، درس Kolvereid (1996)[202] دور الخلفية العائلية، والتي رغم ارتباطها ايجابيا بالتوجهات إلا أنها غير معنوية احصائيا. كما خلص إلى أن الخلفية العائلية تؤثر على توجهات المهنة بطريقة غير مباشرة من خلال تأثيرها على المواقف، المعايير الاجتماعية، والرقابة السلوكية المدركة. وبالنسبة لــ Krueguer (1993) فقد ذكر أن النماذج تؤثر على التوجهات المقاولاتية فقط إذا أثرت على المواقف.

---

[198] Scherer, R. F., Adams, J. S., Carley, S. S., & Wiebe, F. A. (1989). **Role model performance effects on development of entrepreneurial career preference**. Entrepreneurship Theory and Practice, 13(3), 53–71.in Simone Chlosta and al, Parental role models and the decision to become self-employed: The moderating effect of personality, Small Bus Econ (2012) 38: 121–138

[199] Matthews, C.H., Moser, S.B.(1995), "Family Background and Gender: Implications for Interest in Small Firm Ownership", Entrepreneurship & Regional Development, 7(4), 365-377. In Yifan WANG, L'évolution de l'intention et le développement de l'esprit d'entreprendre des élèves ingénieurs d'une école française: une étude longitudinale, thèse du doctorat es, école centrale de Lille, 2010, p 47.

[200] Filion, L.J., L'heureux, D., Kadji-Youaleu, C. et Bellavance, F. "L'entrepreneuriat comme carrière potentielle - Une évaluation en milieu universitaire", Cahier de recherche 2002-2004, École des Hautes Études Commerciales (HEC), Montréal

[201] Marinés Aponte and al, **University Students' Attitudes Towards Entrepreneurship: A Two Countries Comparison**, International Entrepreneurship and Management Journal 1, 2005, pp165–182,

[202] Kolvereid, L.. **Prediction of employment status choice intentions**. Entrepreneurship Theory and Practice, 21(1), 1996, pp 47–57.

واعتبر Gasse et D'amours (2000)[203] أن قرار خلق مؤسسة يتأثر بخلفيات المقاول (العائلة، المحيط، الثقافة)...الخ.

للآباء المقاولين تأثير مزدوج: من جهة يوفرون لأطفالهم نموذج للمهنة المقاولاتية يحتذى به، ومن جهة أخرى هم موردين للموارد الضرورية لإنشاء مؤسسة[204]. وهو ما أثبته Mezhoudi (2001)[205]، حيث وجد أنه في السياق التونسي تلعب العائلة دورين مهمين في أداء النشاط المقاولاتي عند المنشىء، وهما: التشجيع والمساهمة المالية، فبتدخلها تخفض تكاليف الإنشاء.

كما يمكن أن يستفيد فالأبناء في العائلة المقاولاتية من ارشادات وتوجيهات والديهم والوصول إلى شبكات أعمال والديهم[206].

هناك من الباحثين من أشار إلى أن وجود نموذج أبوي لا يحفز الأفراد لأن يصبحوا مقاولين (Kets de vries 1977, Brenner et al 1991 , Kim et al 2006, Ghazali et al 1995)[207].

في 2010 أجرى Simone Chlosta وآخرون دراسة مشيرين أن الدراسات السابقة حول النماذج المقاولاتية حققت في الغالب في آثر أحد الوالدين، وهو الأب. إلا أن دراسة De Witt and Van Winden (1989)[208] ميزت بين النموذج الأم والنموذج الأب وأظهرت أن تأثيرهما على قرارات الأفراد ليصبحوا مقاولين يختلف. وقد فصلت دراسة Simone Chlosta هي الأخرى بين النموذجين الأب والأم في دراسة تأثيرها على قرار التشغيل الذاتي، لكن هذه الدراسة تميزت بأنها استخدمت الشخصية كمتغير وسيطي للعلاقة" نموذج

---

203 Gasse Y. et D'Amours A. (2000). Profession: Entrepreneur. Les Éditions Transcontinentales. In in **Ali MAÂLEJ, Les déterminants de l'intention entrepreneuriale des jeunes diplômés,** La Revue Gestion et Organisation 5 (2013) 33–39, p 34

204 Yifan WANG, **L'évolution de l'intention et le développement de l'esprit d'entreprendre des élèves ingénieurs d'une école française: une étude longitudinale**, thèse du doctorat es, école centrale de Lille, 2010, p 49.

205 Mezhoudi L. (2001). **L'essaimage d'entreprises et l'appropriation de la technologie**. Thèse de doctorat, ISG de Tunis, in **Ali MAÂLEJ, Les déterminants de l'intention entrepreneuriale des jeunes diplômés,** La Revue Gestion et Organisation 5 (2013) 33–39, p 34.

206 White, R. E., Thornhill, S., & Hampson, E. **A biosocial model of entrepreneurship: The combined effect of nurture and nature**. Journal of Organizational Behavior, 28(4), 2007, pp 451–466.

207 Simone Chlosta and al, **Parental role models and the decision to become self-employed: The moderating effect of personality**, Small Bus Econ (2012) 38, p 122.

208 De Witt, G., & Van Winden, F. A. A. M. (1989). An empirical analysis of self-employment in the Netherlands. Small Business Economics, 1(4), 263–272.

أبوي– قرار التشغيل الذاتي". واستخدمت على وجه الخصوص سمة " الانفتاح"، وجاءت نتيجة التضارب في النتائج حول تأثير النموذج على التوجه المقاولاتي، إذ تساءلت عن " لماذا وجود نموذج مقاول في بعض العائلات يحفز قرار التشغيل الذاتي لدى أبنائهم على عكس عائلات أخرى".

و بالإضافة لذلك، فهناك أبحاث أثبتت بأن جنس نموذج المقاول الذي في محيط الفرد، له تأثير كبير على سلوكات الأفراد، بمعنى إذا كان للفرد أب قام بإنشاء مؤسسة (التأثير يكون أكبر في حالة نجاح تلك التجارب)، فيتأثر بذلك ويرغب هو أيضا في إنشاء مؤسسة .أما إذا كان والد المرأة مقاول، فهي تتأثر لكن ليس بدرجة التأثر في حال كانت الأم هي المنشئ لتلك المؤسسة .بمعنى المرأة تتأثر أكثر بالمقاولين من جنسها[209].

فالنماذج تؤثر على التوجه المقاولاتي للأفراد من خلال المساهمة في تعلمهم الاجتماعي. فالتعلم الاجتماعي بينما يكبر في عائلة مقاولاتية، قد يقود الأبناء الى تطوير بعض القيم التي هي مسبقات مهمة لقرار أن يصبح يعمل لحسابه الخاص[210]، فعلى سبيل المثال: تشير دراسةDunn and Holtz-Eakin (2000)[211] أن الأبناء في العائلات المقاولاتية يكتسبون الحاجة والرغبة في السعي للاستقلال عن آبائهم مما يؤدي إلى الميل اتجاه دخول العمالة الذاتية.

فحسب Bandura (1982)[212]، تأثير النماذج ينتج أساسا عن طريق التعلم عن طريق الملاحظة والاقناع... الخ. ووفقا لنظرية التعلم الاجتماعي " من الاشارات التنبؤية العديدة التي تؤثر على السلوك في أي لحظة، ليس هناك ما هو أكثر شيوعا من تصرفات الآخرين"[213].

---

[209] سلامي منيرة 2008، **مرجع سبق ذكره**، ص 98.

[210] Simone Chlosta and al, **Op.Cit**, p 123.

[211] Dunn, T., & Holtz-Eakin, D. , **Financial capital, human capital and the transition to self-employment: Evidence from intergenerational links**. Journal of Labor Economics, 18(2), 2000, pp 282–305.

[212] Bandura, A, **self-efficacy mechanism in human agency**, American psychologist, 37, 1982, P

[213] **Bandura, A, Social foundations of thought and action. Engelwood Cliffs, NJ: Prentice-Hall., 1986, p 206.**

- الدين:

أكد Bwisa and Ndolo (2011)[214] أن الدين هو أحد العوامل التي تحدد القيم الأساسية واعتقادات الأفراد. وبالتالي فالدين عامل حيوي في تحديد الى أي مدى يختار الأفراد المقاولة كمهنة أو لا[215] .

فيما يخص الإسلام والمقاولة، يرى Farid (2007)[216]، أن مفهوم الحلال والحرام في الاسلام يحد من مستوى نطاق المقاولة، وفي هذا السياق، نذكر التمويل، فأثناء توزيع الاستبيان والمحادثات التي تم اجراؤها مع الطلبة، فقد كانت مشكلة التمويل والفوائد على القروض عائقا أمام الطلبة، فهذه الفوائد في نظرهم ربا وهي حرام. كما أشار الطلبة بقولهم " لن أبدأ عملي بالحرام".

هذا ويشير altinay(2008)[217] أن هذا سيضر بالمسلمين مقارنة بغير المسلمين الذين هم أحرار في الحصول على قروض من البنوك لتمويل أعمالهم.

وتوصلت دراسة Abdullahi, Ahmad Isa & Suleiman, Mustapha Shitu (2015)[218] الى أن للدين تأثير قوي على التوجه المقاولاتي.

- وجود شبكة علاقات:

شبكة العلاقات (الفردية والمهنية) في نظر A.Tounes (2003)، هي عوامل مسهلة ومحفزة تسمح بكسب الوقت، والفعالية في مواجهة تعقيد الأوضاع وتعدد الاجراءات و الوصول الى المعلومات المناسبة.

- وجود خبرات مهنية وكفاءات مسبقة لدى الأفراد، ورغبتهم في استغلالها واستثمارها.

- التعليم المقاولاتي: سوف نتطرق له في الفصل الثالث.

---

214 Bwisa, H. M., and Ndolo, J. M. (2011). **Culture as a factor in entrepreneurship development: A case study of the Kamba culture of Kenya**. International Journal of Business Management.

215 Garba, A. S., Mansor, S. A., & Djafar, F. (2013). **An Exploratory Study on the Constraints for Entrepreneurial Activity: A Case of Micro and Small Enterprises** in Kano, Nigeria. Journal of Applied Management and Entrepreneurship, 18(4), p.79.

216 Farid, M. (2007). The relevance of transition to free market, attitude towards money, locus of control, and attitude towards risk to entrepreneurs: a cross-cultural empirical comparison. International Journal of Entrepreneurship, 11, 75

217 Altinay, L., **The relationship between an entrepreneur's culture and the entrepreneurial behaviour of the firm**. Journal of Small Business and Enterprise Development, 15(1), 2008, pp.111–129.

218 Abdullahi, Ahmad Isa & Suleiman, Mustapha Shitu, IMPACT OF RELIGION ON ENTREPRENEURIAL INTENTION OF UNIVERSITY STUDENTS IN KANO STATE, NIGERIA, International Conference on Empowering Islamic Civilization in the 21st Century, 6-7 September 2015 – Universiti Sultan Zainal Abidin, Malaysia.

خلاصة الفصل الثاني:

لاحظنا من خلال عرضنا لمختلف تعاريف التوجه المقاولاتي وجود اختلاف بين الباحثين، إلا أنهم يتفقون على أن التوجه يتأثر بالمتغيرات الظرفية والشخصية. كما أنه وعلى اختلاف الباحثين في نمذجة السيرورة المقاولاتية وفي عدد مراحلها، إلا أنهم يرون أن التوجه هو مرحلة قبلية تسبق في الغالب العمل المقاولاتي. وبالتالي يشمل بحثنا مرحلة ما قبل الانشاء الفعلي.

هذا ورغم اهمية التوجه المقاولاتي، إلا انه يبقى مؤشر تنبؤ غير كاف مالم يقترن بالالتزام.

كما تطرقنا من خلال هذا الفصل الى حدود نماذج التوجه، والتي انطلاقا منها ظهر " تطور التوجه" كتوجه جديد للبحث حول التوجه المقاولاتي.

كما تطرقنا الى نظرية المحاولة والتي تتفق مع نظرية Ajzen في أن التوجه هو توجه محاولة وليس عبارة عن توجه انشاء فعلي. وقمنا بسرد لأهم العوامل التي من شأنها أن تؤثر على مسار التوجه المقاولاتي.

الفصل الثالث

التعليم المقاولاتي

تمهيد:

بدأ التفكير حول مفهوم وممارسات تعليم المقاولة بالتساؤل لماذا المقاولة. هل هي ظاهرة ذات أهمية كبيرة، لها علاقة مع ديناميكية التغيير المفروض من طرف العولمة ومع تزايد التعقيد وعدم يقين أداء مؤسساتنا[219].

أثارت إشكالية تعليم المقاولة جدلا بين الباحثين، حيث اعتبر البعض أن المقاولة ظاهرة فطرية لا يمكن تعلمها. كما أوضح البعض أن التقاول لا يشكل ظاهرة فطرية طبيعية، وأن روح المقاول تشير إلى معارف، مهارات ومواقف يمكن تدريسها[220] .

فالاعتراف المتزايد بأهمية المقاولة على جميع المستويات، خلق تحد للنظام التعليمي، وهو تحد مميز بالنسبة لـــ Gibb A.A (2000)[221]. فكما هو النظام التعليمي مسؤول عن تكوين المحامين والأطباء والمهندسين، فهو كذلك مسؤول عن اعداد مقاولين مستقبليين متمكنين وناجحين.

التحديات الجديدة التي نشأت بالنسبة للعالم الأكاديمي والجامعي في نظر W. Aloulou & A. Fayolle، هي "كيف نوفر تعليم يسمح بفهم وتحفيز ' طريقة حياة' جديدة للأشخاص المنخرطين في السلوكات المقاولاتية (أو الذين يرغبون في القيام بذلك)[222].

وفي فصلنا هذا، سوف نتطرق الى العناصر الأتية: هل يمكن تعليم المقاولة المقاولة مكتسبة أم فطرية)، لماذا تعليم المقاولة، التطور التاريخي لتعليم المقاولة، تعريف التعليم المقاولاتي، أهمية وأهداف التعليم المقاولاتي، الأشكال المختلفة للتعليم المقاولاتي، أساليب تعليم المقاولة، محتوى برامج التعليم المقاولاتي، أثر التعليم المقاولاتي على التوجهات المقاولاتية، ، واقع التعليم المقاولاتي في بعض الدول العربية.

---

[219] Gibb A.A, **In pursuit of a new ' enterprise' and 'entrepreneurship' paradigm for learning: creative destruction, new values, new ways of doing things and new combinations of knowledge**, International Journal Of Management Reviews, Vol.4, n° 3, 2002, pp. 233-269.

[220] Léna Saleh, **Op.Cit**, p 99.

[221] Gibb A.A, **What has been discussed, what has been achieved and what is missing,** Report of the 4 th workshop on curriculm innovation, European Training Foundation, March 2000, Almaty, pp. 33-41 in W. Aloulou & A. Fayolle, '' **L'Enseignement de L'Entrepreneuriat a L'Université: enjeux, legitimité et pedagogies**, chapitre 7, p 207.

[222] W. Aloulou & A. Fayolle, '' **L'Enseignement de L'Entrepreneuriat a L'Université: enjeux, legitimité et pedagogies**, chapitre 7, p 207.

" اسألني عن ثلاث أولويات رئيسية للحكومة وسأخبرك: التعليم، التعليم والتعليم"[223].

(Tony Blair, October 1996)

1. هل يمكن تعليم المقاولة؟ (المقاولة مكتسبة أم فطرية؟):

لطالما وصفت الأدبيات المقاول على أنه الشخصية المحورية والأساسية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وصورته على أنه البطل. و كنتيجة لهذه المكانة التي يحتلها، فقد كان بمثابة وحدة تحليل للباحثين على مدى سنوات عديدة والى يومنا هذا. وكما سبق وذكرنا في الفصل الأول، أنه برزت العديد من المقاربات والنظريات لتفسير السلوك المقاولاتي. و كانت مقاربة السمات واحدة من بين تلك المقاربات التي رأت أن المقاول يتفرد بخصائص وسمات عن غير المقاول. غير أن هذه المقاربة واجهت انتقادات شديدة، من بينها أنها ركزت على المقاولين الناجحين. وبالتالي السؤال الذي يطرح نفسه هو: هل هذه السمات فطرية أم هي مكتسبة نتيجة النجاحات والخبرة، وحتى الفشل والاخفاق؟. ومن هنا برزت اشكالية تعليم المقاولة، وهل المقاولون يولدون أم تتم تنشئتهم؟.

إن الطابع التعليمي للمقاولة كان موضوع جدل كبير بين الباحثين، والذين انقسموا بين مؤيدين ومعارضين. فهناك من يرى أن المقاولة فطرية والمقاولون موجودون يكفي فقط اكتشافهم، وفي هذا السياق نذكر: Chaharbaghi, K. and Willis, R (1999)[224]. في حين هناك من يرى أن المقاولة قابلة للتعليم والتعلم، وقد أوضحت هذا عدة كتابات والتي أشارت الى أن التأهيل والتعليم والتدريب هو العامل المحدد لظهور المقاولين في المجتمع، وأنه لا يوجد مقاولون بالفطرة المقاولاتية. فالمقاولاتية ما هي إلا نظام يخضع للتعليم والتأهيل كغيره من المجالات[225].

---

[223] Adcroft, A., Willis, R., & Dhaliwal, S., **Missing the point? Management education and entrepreneurship**. Management Decision, 42(¾), 2004, p 1.

[224] Ibid, p 8.

[225] عمرو علاء الدين زيدان، **ريادة الأعمال، القوة الدافعة للاقتصاديات الوطنية**، اللمنظمة العربية للتنمية الادارية، جامعة الدول العربية، 2007. في: المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال، ملتقى دولي، أيام 2010/8/6، جامعة بسكرة، ص 7.

هل يمكن تعليم المقاولة؟ أجاب Horwitz (1977)[226] "لرفض امكانية تدريس السمات المقاولاتية من الابداع، الابتكار والمخاطرة بجزء من التأكيدات أن " المقاولون يولدون ولا تتم تنشئتهم" هو أمر مبتذل". وقد أوضح Peter Drucker (1985)[227] إمكانية تعليم المقاولة من خلال قوله" المقاولة تخصص، وكأي تخصص يمكن تعلمها".

دافع N.F.Krueger et B.Brazeal (1994)[228] على أنه يمكن تعليم مهارات التقاول، وتكوين الأفراد ليصبحوا مستقلين أكثر وتشجيعهم على أخذ المبادرة بشكل مستقل عن النتائج.

هذا ويرى Hindle et Fayolle (2007)[229]، أنه يمكن تدريس المقاولة لمقاولين مستقبليين كما ندرس الطب لأطباء مسقبليين أو الحقوق للأفراد الذين يرغبون في أن يصبحوا محامين.

وبين المؤيدين والمعارضين، هناك باحثين محايدين مثل Jeffrey Kantor (1988)، verstraete (1999)[230]، Kuratko (2005)[231]. فهم يرون أن جزء من المقاولة فطري والجزء الأخر يمكن اكتسابه من خلال التعليم. ففي دراسة Jeffrey Kantor (1988)[232]، وجد أن كل من السمات والقدرات يمكن أن تدرس. أما السمات الأقل قابلية للتدريب فهي التفكير الابداعي، واستخدام مهارات التحليل والتشخيص.

---

226 Horwitz, R., **How to breed entrepreneurs**, Director Vol.30, Aug.1977, pp62-63 in Jang B.singh ; **enrepreneurship education as a catalyst of development in the third world**, p59 in journal of small business & entrepreneurship, Vol.7, N°.4, july-September 1990, canada.

227 Alain FAYOLLE, **Entrepreneurship and New Value Creation: The Dynamic of the Entrepreneurial process**, Cambridge University Press, 22 nov. 2007, p 84.

228 KRUEGER NORRIS F., BRAZEAL DEBORAH B., Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs, Entrepreneurship Theory and Practice, Spring, 1994, pp. 91-104.

229 Hindle K, (2007), ‘’ Teaching entrepreneurship at the university: from the wrong building to the right philosophy’’, in A.Fayolle, Handbook of research in Entrepreneurship Education.

230 **Verstraete T.** , **Entrepreneuriat, connaître l’entrepreneur, comprendre ses actes, Economie et Innovation**, L’Harmattan, 1999, p 207. In lena saleh, **Op.Cit**, p99.

231 Donald F.Kuratko, the **emergence of entrepreneurship education: development, trends and challenge,** entrepreneurship theory& practice, September 2005, p 580.

232 Jeffrey Kantor, **can entrepreneurship be taught ?: A canadien experiment**, journal of small business & entrepreneurship, vol.5, N°.4, 1988, pp12-19.

فالمقاولة ليست فقط ممارسة ومجال بحث، لكن كذلك مجال تعليم الذي يمكن أن يكون له آثار على المواقف، المعايير وادراكات الطلبة حول خياراتهم المهنية[233].

إن الجدل القائم حول الطابع التعليمي للمقاولة هو نتيجة الافتقار الى الصرامة النظرية في مجال المقاولة والذي يرجعه الباحثون الى كون هذا المجال هو مجال فتي في بدايته.

فبالنسبة لـــ Brazeal and Herbert (1999)[234]: " دراسة المقاولة لا تزال في طفولتها. وبالنتيجة هؤلاء الذين يعملون في المجال يستمرون بالالتزام في النقاشات المنهجية والمفاهيمية". أما Low (2001)[235] فوصف المقاولة كما يلي " هي في مرحلة المراهقة، وبينما حدث الكثير من النشاط البحثي على مدى العقد الماضي، تحقق فقط مستوى متواضع من الشرعية الأكاديمية".

ويرجع الباحثان Colette Henry and al (2005)[236] مصدر الجدل القائم إلى النقاشات التي لم تحل فيما يتعلق بتعريف كل من المقاول والمقاولة.

بالنسبة لـــ Kuratko (2003)، مسألة تعليم المقاولة عفا عليها الزمن[237]. فقد تحول الجدل حاليا إلى ماذا يدرس وكيف ينبغي تدريسه، ويلخص Schieb-Bienfait (b2000) الجدل القائم في ثلاث عناصر هي[238]:

[233] TOUNES A., 2001, **Une modélisation théorique de l'intention entrepreneuriale**, VIIèmes Journées Scientifiques du Réseau Entrepreneuriat de l'AUF, "Formation et entrepreneuriat", Île Maurice. In Azzedine TOUNES, **Un cadre d'analyse de l'enseignement de l'entrepreneuriat en France**, Université de Rouen IAE - CREGO - Centre de Recherche et d'Etudes en Gestion des Organisations Pôle universitaire du tertiaire Faculté de Droit, de Sciences Economiques et de gestion 3, Avenue Pasteur76 186 ROUEN Cedex 01France

[234] Brazeal, D. and Herbert, T.T. (1999), **The genesis of entrepreneurship,** Entrepreneurship Theory and Practice, Vol.23 No.3, pp. 29-45. In Colette Henry and al, **« Entrepreneurship and training: can entrepreneurship be taught ?** Part 1, Education & Training; 2005; Vol.47, N°2 , pp.98-111. P.98

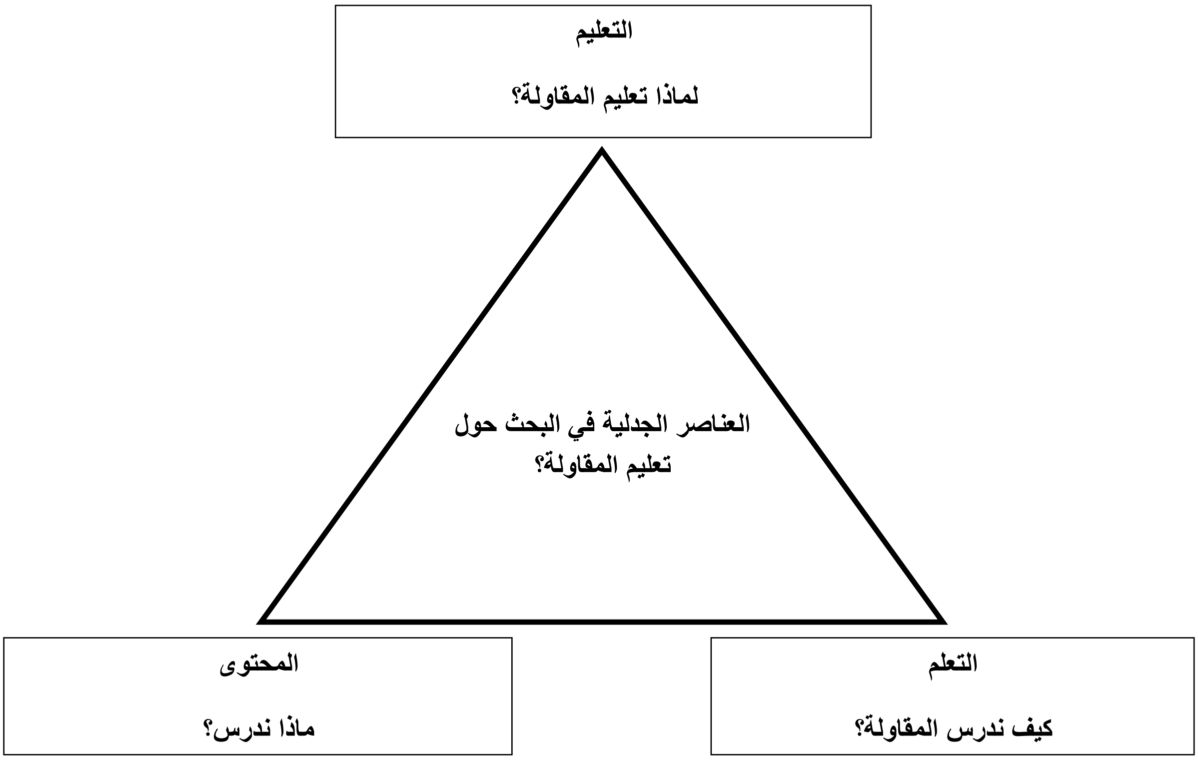
[235] Low, M, **The adolescence of entrepreneurship research: specification of purpose**, Entrepreneurship Theory and Practice, Vol. 25, No.4, 2001, pp. 17-25.

[236] Colette Henry and al**, Entrepreneurship and training: can entrepreneurship be taught ?** Part 1, Education & Training, Vol.47, N°2 , 2005, P.100

[237] Olawale Fatoki, **An examination of the teaching methods for entrepreneurship at south African university,** Mediterranean journal of social sciences , vol 5, N°23, November 2014, p 513.

[238] Loyda Lily GOMES SANTOS, **L'enseignement de l'entrepreneuriat au sein de l'universite: La contribution de la methode des cas**, These de doctorat en sciences de Gestion, universite deLORRAINE,29/09/2014, p 80.

الشكل رقم 27: يوضح العناصر الجدلية فيما يخص تعليم المقاولة



المرجع: Loyda Lily Gomes Santos,**Op.Cit**, p 80

- **التعليم:** يشير خصوصا الى الأهداف المتبعة. وهنا يوضح Tounes أن الجدل حول الغايات يتكون من ثلاث مجموعات: الأولى تشمل التحسيس بالمقاولة، من خلال تحفيز روح المبادرة والاستقلالية. الثانية تشمل التخصص في أنشطة تتعلق بالمقاولة والتحفيز على إنشاء مؤسسة. أما الغاية الأخيرة فهي لهدف مرافقة حاملي المشاريع المقاولاتية.

- **المحتوى:** يتعلق بمناهج التكوين ونوع البرنامج. هذا الأخير يمكن اختياره وفقا للغاية: التحسيس بالمقاولة، انشاء مؤسسة، تطوير مؤسسة صغيرة أو متوسطة، أو تكوين خبراء ومستشارين في المقاولة. ينبغي التساؤل حول حصرية التكوينات، إمكانية الجمع بين الأهداف الواجب بلوغها وأنواع الجمهور.

- من المهم أن نفرق هنا الجمهور السلبي عن الجمهور الايجابي. الجمهور السلبي يشير إلى الطلبة الذين لم يعربوا أو يظهروا اهتمام خاص بالمقاولة وليس لهم مشروع بالمعنى

الدقيق للكلمة، حملات التوعية كثيرا ما تتوافق مع هذا النوع من الجمهور. والعكس، الجمهور الايجابي يحمل مشروع، على الأقل فكرة يريد التعمق فيها. أو تعميقها[239].

- النوع الثالث من الجدل هو حول التعلم، ويتلخص حول نقطتين: هيكل البرنامج والأساليب البيداغوجية (تركز على الأستاذ، على الطالب).

2. لماذا تعليم المقاولة؟:

علق Venkataraman (1996)[240] حول الاهتمام المستمر والمتزايد بالمقاولة، قائلا: " هذا الاهتمام يعكس بدقة" بيئة اقتصادية ناشئة ناجمة عن تلاقي التغيرات في عالم الشركات، التكنولوجيا الجديدة، والأسواق العالمية الناشئة"، فالمقاولة يمكن أن تكون مفيدة في ضوء هذه التغييرات. وفي هذا المعنى يمكن الاشارة الى تعليم المقاولة كاستراتيجية فعالة جدا[241].

فالتغيرات الحاصلة على جميع المستويات ولدت حاجة ماسة الى وجود أفراد متمكنين، لديهم مهارات وقدرات مقاولاتية للتعامل مع هذه التحديات والتصدي لها والاستعداد للمجهول.

على الصعيد العالمي، الحد من الحواجز التجارية، واقع العملة الأوروبية، مع التقدم في مجال الاتصالات، التكنولوجيا والنقل. كلها عوامل تتظافر لتوفير المزيد من الفرص، بالاضافة الى المزيد من عدم اليقين في العالم. أما على الصعيد المجتمعي، الخصخصة، الغاء الضوابط التنظيمية، أشكال جديدة من الحكم، تصاعد المخاوف البيئية، والاعتراف المتزايد بحقوق الأقليات، كافة تقدم المجتمع بدرجة أكبر من التعقيد وعدم اليقين. أما على المستوى التنظيمي، فاللامركزية، اعادة الهيكلة، التحالفات الاستراتيجية، عمليات الدمج، والطلب المتزايد على المرونة في سوق العمل، كلها عوامل تسهم في مناخ

---

[239] Aziz Bouslikhane, **Enseignement De L'entrepreneuriat: Pour Un Regard Paradigmatique Autour Du Processus Entrepreneurial**, Thèse de Doctorat pour l'obtention du grade de Docteur en Sciences de Gestion, Université de Nancy 2, 2011, p128.

[240] Venkataraman (1996) in Colette Henry and al, **Entrepreneurship and training: can entrepreneurship be taught ?** Part 1, Education & Training; 2005; Vol.47, N°2 , P100.

[241] Francisco Linan, **Intention-Based Models of Entrepreneurship Education**, JANUARY 2004, p 7.

غير مؤكد. وعلى المستوى الفردي، يقول الباحث" يواجه الفرد مجموعة متنوعة من خيارات العمل. وعلى المستوى الشخصي، قد يكون الفرد أحد الوالدين بمزيد من المسؤولية لادارة الائتمان وتأمين الموارد المالية المستقبلية"[242].

وقد صرح أحد الخبراء في هذا الشأن كما يلي: " يبدو لي أنه من الضروري تعليم المقاولة لسببين أساسيين:

- الأول يرتبط بالانفتاح الشخصي: تسمح المقاولة للأفراد بتطوير مهاراتهم وقدرتهم على الابداع لتحقيق أحلامهم، اكتساب بعض الاستقلالية والشعور بالحرية. حتى ولو كان " التقاول" في كثير من الأحيان صعبا (هناك اخفاقات كثيرة)، فمجرد محاولة اطلاق مؤسسة هو عملية تعلم في حد ذاتها تساعد في تطوير الفرد. يجب أن يهدف تعليم المقاولة بشكل رئيسي الى تنمية ذوق المقاولة وتشجيع وتحفيز روح المؤسسة".

- أما السبب الثاني فهو يتعلق بالبعد الاقتصادي والمجتمعي للمقاولة. فاذا كانت المقاولة تساهم في التنمية الفردية، فهي كذلك محرك التنمية الاقتصادية في ظل اقتصاد السوق[243].

ويؤكد الباحثان ما سبق ذكره A. Fayolle, P. Sénicourt (2005)[244] "أن الاهتمام بتعليم المقاولة يرجع الى أن ضغوط الأسواق أصبحت أقوى، والى تطور التكنولوجيا وتدويل الأنشطة ...الخ".

---

[242] Colette Henry, **Op.Cit**, p 100.
[243] Alain Fayolle, Patrick Sénicourt, **Peut-on former des entrepreneurs ?**, L'Expansion Management Review 2005/1 (N° 116), pp34-41.
[244] Ibid, p 36.

3.التطور التاريخي للتعليم المقاولاتي:

مع أن العديد من الكتاب والباحثين يشيرون إلى أن الو.م.أ كانت أول دولة على مستوى العالم تبنت التعليم في المقاولة، ويستشهد هؤلاء بجامعة هارفرد على أنها أول من قدمت مقررا في المقاولة سنة (1947) بواسطة الأستاذ (Myles Mace)[245]. إلا أن Arasti et al (2012)[246] ترى أن أول من تنبه لتدريس تخصص المقاولة وكان رائدا فيه هو الياباني (Shigeru fijii) من جامعة (Kobe) وذلك في عام 1938.

في 1947، القطاع التعليمي الأمريكي يحتوي أكثر من 2200 درس أو دورة، ما يقارب 1600 مدرسة أو معهد، 44 مجلة أكاديمية وحوالي 100 مركز[247].

أما في أوروبا، فعدد المؤسسات ومراكز البحث في المقاولة بدأت تتزايد انطلاقا من سنوات الثمانينات. بلدان مثل فرنسا وألمانيا، برزت فيها مجتمعات البحث في المقاولة خصوصا في سنوات التسعينات.

في الدراسة التي أجراها Solomon (2007)[248] عن التعليم المقاولاتي في الجامعات الأمريكية، وهي امتداد لدراسة بدأها منذ عام (1977) حتى (2000)، خرج بعدة استنتاجات منها أن التعليم المقاولاتي مستمر في نفس الاتجاه وبنفس المجالات وأن المتغير الذي طرأ وطرح نفسه بقوة في هذا المجال هو استخدام التكنولوجيا في تعليم المقاولة، وتشارك المعرفة مع البيئة المحيطة بشكل أكبر، والتكامل بين النظرية والممارسة الواقعية.

[245] Cooper c. Arnold, and weil A.Louis , **Entrepreneurship: the past, the present. The future**.apaoer is presented at USASBE, 1998, p 3.
[246] Arasti, Z., Falavarjani, M. K., & Imanipour, N. , **A Study of Teaching Methods in Entrepreneurship Education for Graduate Students**, Higher Education Studies , 2 (1), 2012, p2.
[247] Jerome A.Katz, **The chronology and intellectual trajectory of American entrepreneurship education 1876-1999**, Journal of business venturing 18, 2003, p 284.
[248] الجودي محمد علي، **نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي- دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة-** أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، جامعة بسكرة، 2015، ص 139.

وفي الوقت الحاضر أصبح التعليم المقاولاتي يحظى باهتمام كبير من طرف المجتمعات الأكاديمية والاقتصادية عبر العالم[249]. كما أصبح التعليم المقاولاتي أكثر أهمية في أي مكان في العالم، لكونه يخلق المعرفة الضرورية لبدء واحياء وتنمية الأعمال[250].

4.تعريف التعليم المقاولاتي:

تعليم المقاولة هو امتداد للمقاولة، وتعدد تعاريف هذه الأخيرة أدى بشكل آلي الى تعدد تعاريف التعليم المقاولاتي.

يرى البعض التعليم المقاولاتي كأداة لتحسين المواقف المقاولاتية لمقاولين محتملين (Ahzilah Wahid and al 2015)[251]، Meanwhile, Li (2011)، (Kemat & Yusof, 2011)[252]، و تطوير بعض المعتقدات والقيم، وذلك بهدف قيادة الطلاب الى اعتبار المقاولة كبديل جذاب للتوظيف أو البطالة. أما البعض الآخر فيراه كأداة لاكساب المهارات والكفاءات اللازمة لبدء مشروع.

يعرف Kourilsky (1995)[253] التعليم المقاولاتي على أنه" أداة تساعد على التعرف على الفرص، حشد الموارد في وجود الخطر، وبناء مشروع عمل".

ويعرفه Bechard and Toulouse (1998)[254] كـــ: " مجموعة من التعاليم الرسمية التي تدرب، وتعلم أي شخص مهتم بإنشاء المشاريع، أو تطوير الأعمال الصغيرة".

[249] Winkel, D., Vanevenhoven, J., Drago, W. A., & Clements, C., **The Structure And Scope Of Entrepreneurship Programs In Higher Education Around The World.** Journal Of Entrepreneurship Education , 2013, p 28

[250] Arasti, Z., Falavarjani, M. K., & Imanipour, N. , **A Study of Teaching Methods in Entrepreneurship Education for Graduate Students**. Higher Education Studies , 2 (1), 2012, p2.

[251] Ahzilah Wahid and al, **Integrating Innovation And Technology In Enhancing Teaching And Learning Entrepreneurship Education In Public Universiti Of Higher Learning**, Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE), Vol.1: no.2 ,2015, P8.

[252] Ibid, **Op.Cit**, p9.

[253] Kourilsky, M.L. , **Entrepreneurship Education: Opportunity in Search of Curriculum, Center for Entrepreneurial Leadership**, Ewing Marion Kauffman Foundation, Kansas City, MO, 1995, p 12.

[254] Bechard, J.P. and Toulouse, J.M. , **Validation of a didactic model for the analysis of training objectives in entrepreneurship**, Journal of Business Venturing, Vol. 13 No. 4, 1998, pp. 317-32.In Colin Jones and Jack English, **A contemporary approach to entrepreneurship education**, Education þ Training Volume 46 · Number 8/9 , 2004 , pp. 416-423, p 417.

"التعليم المقاولاتي هو عملية تزويد الأفراد بالقدرات للسعي وتقييم الفرص التجارية، زيادة تقدير الذات، المعرفة والمهارات لمباشرة عمل تجاري"[255].

وقد اقترح A.Gibb (2000)[256] أن المقاولة في السياق التعليمي هي مجموع السلوكات، المهارات، والسمات الممارسة فرديا أو جماعيا لتسيير الأفراد أو المنظمات من أي نوع، لخلق مؤسسات والابتكار في سياق قوي التعقيد وعدم اليقين.

وقد وضع Gibb قائمة للسلوكات، الاستعدادت، والسمات التي تميز المقاولين:

الجدول رقم 02: يوضح قائمة السلوكات، السمات والاستعدادات المقاولاتية

السلوكات المقاولاتية: البحث عن الفرص واكتشافها، المبادرة، حل المشاكل بطريقة خلاقة، التسيير المستقل، المسؤولية، ملكية الأشياء، رؤية الأشياء، التواصل بشكل فعال لإدارة الاعتماد المتبادل، وضع الأشياء معا بشكل خلاق، استخدام الحكم لاتخاذ المخاطر المحسوبة.
السمات المقاولاتية: توجه الإنجاز والطموح، الثقة بالنفس والاعتقاد الذاتي، المثابرة، موضع تحكم داخلي مرتفع (الاستقلالية)، توجه العمل، تفضيل التعلم بالممارسة، العمل الجاد، العزم، الابداع.
الاستعدادات المقاولاتية: حل المشاكل، الاقناع، التفاوض، البيع، الاقتراح، ادارة الأعمال/ المشاريع/ الأوضاع، التفكير الاستراتيجي، اتخاذ القرار في ظل عدم التأكد، التواصل.

المرجع: W. Aloulou et A. Fayolle, **Op.Cit**, p 212

[255] Ahzilah Wahid and al**, Op.cit**, p 9.
[256] W. Aloulou et A. Fayolle, **L'enseignement de L'entrepreneuriat a l'universite: enjeux, legetimite et pedagogies**, chapitre 7, p 211.

بالنسبة لــ Pittaway & Cope (2007)[257] التعليم المقاولاتي هو أحد الآليات الهامة لاعداد الطلبة للاقتصاد الحديث، الذي أصبحت فيه مهارات الاعمال ذات أهمية في التوظيف.

وقد قدم المركز الأمريكي للتعليم المقاولاتي (CELEE) تعريفا للتعليم المقاولاتي يشير إلى أنه العملية التي تقدم أفرادا بمفاهيم ومهارات معينة لادراك الفرص التي يغفل عنها الآخرون، والتي تمنح تبصرات ورؤى وتقدير للذات للعمل حيث يتردد الآخرون، وتزود الأفراد بتعليمات لادراك الفرص وجمع الموارد على قاعدة المخاطرة، وتزرع الرغبة للمبادرة باطلاق وممارسة ادارة الأعمال التجارية[258].

ويرى الباحث عبد المالك طاهر المخلافي أن التعليم المقاولاتي هو تدخل مخطط تستخدم فيه عدة طرق لاحداث تغيير في اتجاهات الدارسين وطريقة التفكير لديهم، وربما يكسبهم المعارف والمهارات والقدرات والرؤى والاحساسات الضرورية التي تساعدهم وتشجعهم على اقتحام مجال الأعمال التجارية بقدر من المخاطرة العقلانية، من أجل بدء مشروعات خاصة تنمو وتصبح ذات قيمة جوهرية للاقتصاد الوطني.[259]

وتم تعريف "تعليم المقاولة" في وثيقة مشتركة لليونسكو ومنظمة العمل الدولية في عام 2006 بعنوان "نحو ثقافة مقاولاتية" كما يلي: ينظر للتعليم المقاولاتي بشكل عام كمقاربة تربوية تهدف إلى تعزيز التقدير الذاتي والثقة بالنفس عن طريق تعزيز وتغذية المواهب والإبداعات الفردية، وفي الوقت نفسه بناء القيم والمهارات ذات العلاقة والتي ستساعد الدارسين في توسيع مداركهم في الدارسة وما يليها من فرص وتبنى الأساليب اللازمة لذلك على استخدام النشاطات الشخصية والسلوكية والاتجاهية وتلك المتعلقة بالتخطيط لمسار المهنة. يتكون التعليم المقاولاتي من جميع أنواع التجارب التي تعطي الطلاب القدرة والرؤيةللوصول إلى الفرص المختلفة واستغلالها. انه يعني تنمية قدرة الأفراد على التوقع

---

[257] Pittaway, L., & Cope, J. (2007). **Entrepreneurship Education: A Systematic Review of the Evidence**. International Small Business Journal. In Ahzilah Wahid, **Op.Cit**, p 9

[258] Hill E.Shane. (2011).**The impact of entrepreneurship education- an exploratory study of MBA graduates in Ireland** .thesis for degree of master of business studies. university of limerick. P43

[259] عبد المالك طاهر المخلافي، **واقع التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية- دراسة تحليلية**–، جامعة الملك سعود، ص 8.

والاستجابة للتغيرات في المجتمع وتشجعهم على وضع واتخاذ المبادرة والمسؤولية والمخاطرة.

فالتعليم من أجل المقاولة، يساعد الشباب على كسب المهارات ويحصلوا على المعلومات التي يحتاجونها لبدء مشروع جديد أو التوسع في مشروع قائم. كما أن الغرض من هذا النوع من تعليم المقاولة هو تحقيق نتائج أفضل في دراسة الطلبة إلى جانب تحسين الأداء للمؤسسة التعليمية[260].

عرف Alberti et al (2004)[261] التعليم المقاولاتي على انه: نقل رسمي منظم للكفاءات المقاولاتية، والتي تشير بدورها الى المفاهيم، المهارات، والوعي الذهني. يستخدمها الأفراد خلال عملية بدء وتطوير مشاريعهم الموجهة نحو النمو. يهدف التعليم المقاولاتي الى بناء الكفاءات المقاولاتية التي تعتبر كمزيج من المهارات المختلفة، المعرفة والمواقف.

أما بالنسبة لـــ Linan (2004[262]، 2007[263]) فالتعليم المقاولاتي هو " مجموعة كاملة من أنشطة التدريب والتعليم –داخل النظام التعليمي أو لا– التي تحاول تطوير في المشاركين نية أداء سلوكيات مقاولاتية، أو تطوير بعض العناصر التي تؤثر على تلك النية، مثل المعرفة المقاولاتية، الرغبة في النشاط المقاولاتي، أو امكانية الانجاز".

ويشير The Consortium for Entrepreneurship Education (2008) أن التعليم المقاولاتي لا يقتصر فقط على تعليم شخص ما لتشغيل مشروع. هو كذلك حول تشجيع التفكير الخلاق، وتعزيز الشعور القوي بتقدير الذات والتمكين. فمن خلال التعليم المقاولاتي، يتعلم الطلبة كيفية انشاء مشروع، لكنهم يتعلمون أيضا الكثير.

---

[260] سالمي عبد الجبار، **التركيز على التعليم الحديث المبني على إنتاج الشخصية المقاولة المبتكرة**، مداخلة ضمن الملتقى السادس حول: روح المقاولاتية أداة للتنمية المستدامة، جامعة ورقلة، الجزائر، أيام 15–16 أفريل 2013، ص ص12–14.

[261] Alberti, Fernando, Sciascia, Salvatore, Poli, Alberto , **Entrepreneurship Education: Notes on an Ongoing Debate**. 14th Annual International Entrepreneurship Conference, University of Napoli Federico II (Italy), 4-7 July, 2004, p6.

[262] Francisco Linan, **Intention-Based Models of Entrepreneurship Education**, JANUARY 2004, p 9.

[263] Francisco Linan, **The role of entrepreneurship education in the entrepreneurial process**, p 236. In Alain Fayolle, Handbook of research in entrepreneurship education, volume 1, 2007, p 230.

المعرفة الأساسية التي يتم خلقها عن طريق التعليم المقاولاتي هي:

- القدرة على التعرف على الفرص في حياة المرء.
- القدرة على السعي للفرص، عن طريق توليد الأفكار الجديدة وإيجاد الموارد اللازمة.
- القدرة على إنشاء وتشغيل مؤسسة جديدة.
- القدرة على التفكير بطريقة إبداعية ونقدية.

فتعليم المقاولة يمكن وضعه في سياق أوسع من اعداد ليس فقط "شخص مقاولاتي" الذي قد يصبح يعمل لحسابه الخاص ومالك مؤسسة، ولكن أيضا شخص قادر على السعي للمقاولة والابتكار باعتباره موظف و/ أو أن يكون الشخص الذي يسلك "سلوك مغامر"[264]. وهذا يدل على أن المقاولة ليست فقط من أجل بناء عمل، وإنما هي موقف يجب تبنيه في الحياة اليومية كما ذكرت الباحثة Leger- Jarniou cathrine[265].

يختلف تعليم المقاولة عن التعليم في مجال ادارة الأعمال. فالتعليم في ادارة الأعمال لا يتعلق عادة بالسمات، المهارات، المواقف أو توجهات المشاركين لكن أساسا بالمعارف التقنية اللازمة لادارة الأعمال. كما لن يكون في ادارة الأعمال مهتما بعملية انشاء مشروع مقاولاتي مستقل أو ديناميكيته، لكن أساسا بالتنظيم في مؤسسات قائمة[266].

ويؤكد هذاJones بقوله أن المهارات التي تدرس في برامج تعليم ادارة الأعمال التقليدية يحتاجها المقاولون كذلك. لكن تلك المناهج تتناول عموما الوظائف الهامة لتشغيل الأعمال بدلا من العناصر لخلق عمل. كما أن تعليم المقاولة يدعو الى الخيال، الابداع، والمخاطرة في القيام بالأعمال. بينما التعليم التقليدي للتسيير يكون مسيرين للمؤسسات الكبيرة، وأصبح أقل تكيفا مع التعقيد الحالي لعالم الأعمال[267].

---

[264] Merle Küttim and al, **Op.Cit**, p 659

[265] Catherine Leger- Jarniou: **« A Propos De Promotion Auprès Des Jeunes, Esprit D'entreprise ou Esprit D'entreprendre ? »**.

[266] Francisco Linan 2004, **Op.Cit**, P9.

[267] Porter L. (1994), **the relation entrepreneurship education to business education**, Simulation an gaming, 25 (3), pp. 416- 419. In Mme Hadj Slimane Hind née Kheroua et Pr Bendiabdellah Abdeslam, **L'enseignement de l'entrepreneuriat: pour un meilleur développement de l'esprit entrepreneurial chez les étudiants**, p.4

هذا وأشار Hansemark (1998) أن التعليم التقليدي وضع فقط لنقل المعرفة والقدرات، بينما التعليم المقاولاتي بالمقابل، تم تقديمه كنموذج لتغيير المواقف والدوافع[268].

فتعليم المقاولة يهدف الى التحسيس بأهمية المقاولة وابرازها كمهنة ممكنة بدلا من التوظيف، إضافة الى التكوين فيما يخص كيفية بدء مشروع...الخ. أما تعليم إدارة الأعمال فهو يسهل العمل في مؤسسات قائمة.

من المعقول أن تعليم المقاولة يرتبط بقوة أكبر بالتوجهات المقاولاتية من تعليم ادارة الأعمال، لأن الأول مكيف بشكل أفضل لتطوير المهارات المقاولاتية والمعارف. فعلى سبيل المثال: تعليم المقاولة يقدم دروسا في تطوير عمل جديد أو تخطيط أعمال، التي يمكن أن تعزز فرص عمل الطالب والميل للمخاطرة. بالاضافة، تعليم المقاولة يرتبط بشكل خاص بالمواقف، التوجهات، وعملية خلق منشأة. أما تعليم ادارة الأعمال فعادة ما يوفر معارف تقنية لادارة الأعمال ولا يؤكد على عملية انشاء منظمة[269].

ورغم الاختلاف بين التعليم المقاولاتي وتعليم ادارة الأعمال إلا أنهما مكملين لبعضهما البعض.

على الرغم من التأكيد على دور التعليم المقاولاتي في بناء المهارات والقدرات المقاولاتية لدى الأفراد، إلا أنه لا يمكن ضمان أن كل من تلقى تعليما مقاولاتيا سيكون مقاولا ناجحا. وهذا إن دل على شيئ فإنه يدل على أن النجاح المقاولاتي يرتبط بجانب أخر، هو جانب فطري لدى الشخص، وهو ما أشير اليه ضمنيا من طرف الباحثين Jeffrey Kantor (1988)، verstraete (1999)، Kuratko (2005). كما أشير اليه صراحة من طرف اليونيسكو 2006 ومنظمة العمل الدولية" .... ليس كل شخص يتلقى تعليما مقاولاتيا سوف يصبح باعث مشروع ويشتغل لحسابه الخاص، ولكن تلك المهارات العملية المكتسبة سوف تسهم في إثراء الشخصية وزيادة القدرات الفردية للتوظيف والمواطنة".

[268] Mário Raposo and Arminda do Paço, **Entrepreneurship education: Relationship between education and entrepreneurial activity**, Psicothema 2011. Vol. 23, nº 3, p 454.

[269] Jun Bae and al, **The Relationship Between Entrepreneurship Education and Entrepreneurial Intentions: A Meta-Analytic Review**, Entrepreneurship Theory and Practice, march 2014, Baylor university, p 220.

كما أكد هذا Brockaus، وأشار أن تعليم المقاولة يهدف الى تدريس المهارات، لكن لا يضمن النتائج، وبعد كل شيء لا يزال يعتمد على القدرات الذاتية للمتعلم بمعنى أن هذا التعليم لا يضمن انتاج مقاول حقيقي[270].

5. أهمية وأهداف التعليم المقاولاتي:

ولبيان مدى مساهمة ترسيخ التعليم المقاولاتي في العديد من جوانب الحياة المهنية والمجتمعية والشخصية نشير إلى ما يلي[271]:

أولا: تعلم المقاولاتية خطوة أساسية نحو غرس روح المبادرة وزيادة فرص نجاح الأعمال وصناعة قادة المستقبل لتحمل أعباء النمو الاقتصادي الوطني المتواكب مع التوجهات العالمية.

ثانيا: تعلم المقاولاتية يزيد من القدرات المتميزة لخلق الثروة من خلال الاستقرار على الفرص ذات العلاقة بالتوجه بالمعرفة على المستوى العالمي، بما يحقق مساهمة هامة في بناء مجتمع المعرفة.

ثالثا: تعلم المقاولاتية ينتج مقاولين في الإبداع والابتكار بما يمكن من التحول نحو إحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال الأفكار المتجددة ذات العلاقة بتنمية مجتمع المعرفة.

رابعا: تعلم المقاولاتية يساهم في زيادة الأصول المعرفية وتعظيم ثروة الأفراد بما يزيد من الثروة والتراكم الرأسمالي في مجال المعرفة على مستوى الوطن، وبما لذلك من أثر في بناء مجتمع المعرفة.

خامسا: تعليم المقاولاتية يكسب العاملين بالمؤسسات القائمة مهارات نادرة ومبتكرة تمكنهم من زيادة معدل نمو المبيعات بنسبة تفوق قرنائهم بنسبة كبيرة.

---

[270] Khalid Elouazzani ECH Chahdi, Salah Koubaa et Sara Yassine, **L'enseignement de l'entrepreneuriat dans l'université**, 12ème Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME, 12e . CIFEPME 2014, Agadir.p 7

[271] أيمن عادل عيد، **التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي**، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الاعمال، جامعة القصيم، سبتمبر، 2004، ص ص 155-156.

سادسا: تعليم المقاولاتية يزيد من احتمال تطوير منتجات جديدة نظرا لأن المقاولين يصبحون أكثر إبداعا.

سابعا: تعليم المقاولاتية يؤدي إلى زيادة احتمال امتلاك الخريجين لأفكار مشروعات أعمال تجارية ذات التكنولوجيا العالية والتي تخدم التوجه نحو بناء مجتمع المعرفة والمساهمة في التغلب على مشكل البطالة.

ثامنا: تعليم المقاولاتية يؤدي إلى تغيير هيكل تركز الثروة في الأمم، بما يحقق الاستقرار الاقتصادي والتحول من ارتكاز الاقتصاد على عدد محدود من أصحاب رؤوس الأموال نحو امتلاك أكبر عدد من أفراد المجتمع للثروة بما يحقق الاستقرار وتحقيق التنوع في مجالات العمل.

تاسعا: تعليم المقاولاتية يخلق المزيد من الفرص المرتبطة بإحداث تقدم تكنولوجي يستند إلى المعرفة، وتؤكد حالة جامعة أريزونا على أن تعليم المقاولاتية في الجامعة قد زاد من القيمة المضافة للمجتمع، حيث ارتفعت أعداد المشروعات الخاصة التي أقامها الطلبة لخدمة مجتمعاتهم وساهمت في التغلب على مشكلة البطالة، وكان غالب هذه المشروعات يندرج ضمن المشروعات المعرفية بما ساهم في بناء وتنمية المجتمع المعرفي.

أما عن الأهداف فتتمثل فيما:

يرى Bernstein (2011)[272] أن الهدف من التعليم المقاولاتي هو خلق أفراد مبادرين وقادرين على انشاء مشروعات اقتصادية جديدة تتسم بالنمو وتجلب الثروة، وتجسير العلاقة بين المجتمع الاكاديمي ومجتمع الأعمال. و أكد Hill (2011)[273] أن الهدف من التعليم المقاولاتي هو ترقية الحلول الابداعية للمشكلات وصناعة خريجين أكثر مغامرة خلال عملهم سواء داخل عملهم، أو في مؤسسة قائمة، أو كموظف.

[272] Bernstein, A, **Nature vs. nurture: Who is interested in entrepreneurship education? A study of business and technology undergraduates based on social cognitive career theory**. ProQuest, UMI Dissertations Publishing), 2011, P 49.

[273] Shane E.Hill, **the impact of entrepreneurship education – An explanatory study of MBA graduates in Irland, thesis submitted for the degree of master of business studies**, university of Lemerick, 2011, p 53.

و هناك هدف لا يقل أهمية عن ما سبق ذكره، وهو:

التراجع عن التحيز السلبي للخطر. هذا يعني التعلم حول كيفية ادارة الخطر، والحد من التحيز للنفور من الخطر. هذه الاهداف تتحرك بعيدا عن تعليم المقاولة التقليدي الذي له تحيز اتجاه التحليلات الكمية والتركيز على تأجيل العمل حتى تتوفر جميع البيانات الضرورية[274].

وبالنسبة لــ Akinboye and Pihie (2014)[275] " الهدف من التعليم المقاولاتي هو احداث تغييرات في سلوك المتعلمين".

وبخصوص المخرجات المتوقعة من أي برنامج أو نظام تعليمي للمقاولة على مستوى الفكر والسلوك والمهارة والرؤية الواسعة لبيئة الأعمال وكيفية التعامل معها، فهناك عدة نماذج طورها بعض الباحثين والكتاب في حقل المقاولة والتعليم المقاولاتي، ويبدو أن أفضلها هو النموذج الذي طوره المركز الوطني لريادة الخريجين في المملكة المتحدة (NCGE)، ويشمل هذا النموذج ما يلي[276]:

أولا: السلوكيات والمهارات المقاولاتية

و تشمل عدد من المهارات والقدرات مثل: القدرة على البحث عن الفرص، وأخذ المبادرة، والتحكم الذاتي، وتطوير شبكات الأعمال، وامتلاك التفكير الاستراتيجي، وادارة المفاوضات، والمخاطرة المحسوبة....الخ.

ثانيا: التعاطف مع الطريقة المقاولاتية في الحياة

و تشمل القدرة على العيش في ظل عدم التأكد والتعقيد، والتعود على العمل تحت الضغط، وحل المشكلات بفعالية، والعمل بمرونة لساعات طويلة.....الخ.

---

[274] Fernando G. Alberti and al, **Entrepreneurship education, Notes on an ongoing Debate**, 14 th Annual IntEnt Conference, university of Napoli Federico II (Italy), 4-7 July 2004, p 10.

[275] Akinboye, A.K., & Pihie, ZAL (2014). **Effects of learning styles on students perceptions of entrepreneurship course relevance and teaching methods**. International Interdisciplinary Journal of Education, 3(1): 217-224. In O.Fatoki 2014, **Op.Cit**, p 517.

[276] عبد المالك طاهر المخلافي، **مرجع سبق ذكره**، ص ص 9-10.

ثالثا: غرس القيم المقاولاتية:

وتشمل قيم الاستقلالية، والاعتقاد بالذات....الخ.

رابعا: فهم عمليات خلق المشروعات في أي بيئة:

و تشمل القدرة على معرفة عمليات خلق المشروعات التجارية، والتعرف على التحديات التي قد تطرأ في أي مرحلة من مراحل حياة المشروع وكذلك القدرة على كيفية التعامل مع تلك التحديات.

خامسا: تنمية القدرات المقاولاتية العامة:

وتشير الى القدرة على كيفية ايجاد الفكرة، وتقييمها، ورؤية المشكلات كفرص، والتعلم من خلال العلاقات، وتقدير احتياجات الأعمال، وادارة العلاقات بكفاءة...الخ.

سادسا: قدرات تطوير العلاقات التجارية:

وتشمل رؤية المنتجات والخدمات كتوليفة واحدة وتطوير خدمة واحدة من الخدمات الشاملة، وتصميم استراتيجية بيع مناسبة، وتمويل المشروع التجاري من مصادر مختلفة، وتطوير خطة عمل تجاري، وادارة النقدية.

سابعا: امتلاك مهارات ادارة العلاقة مع شبكات العمل:

وتشير الى القدرة على فهم أصحاب المصلحة من المشروع التجاري، وكيفية تعليم أصحاب المصلحة والتعلم منهم في نفس الوقت، ومعرفة أفضل طريقة لبناء وادارة العلاقات.

6.الأشكال المختلفة للتعليم والتكوين المقاولاتي:

يوصي العديد من الباحثين، بأن التكوين الأول في مجال المقاولة ينبغي أن يكون مدخل مفاهيمي للتعريف بالمقاولة. وعلى غرار هؤلاء الباحثين، نذكر Hamilton 1981 et Watkinson 1982 اللذان يؤكدان على ضرورة البدء بتعزيز المقاولة كخيار مهني[277].

ورغم اختلاف الباحثين في تصنيف أشكال التعليم المقاولاتي وفي تسميتها وعددها، إلا أنهم يتفقون على أن نوع التعليم المقاولاتي يختلف باختلاف مراحل السيرورة المقاولاتية. فكل مرحلة تتطلب نوعا خاصا يتوائم واحتياجات الفرد والهدف من التعليم.

فعلى سبيل المثال، ذكر Jamieson (1984)[278] ثلاث أنواع من تعليم المقاولة:

- التعليم من أجل التوعية والتحسيس.
- التعليم من أجل تحضير مقاولين طموحين.
- تدريب المقاولين الموجودين في إدارة الأعمال.

أما Linan (2004)[279]، فقد حدد أربع أنواع مختلفة من تعليم المقاولة وهي:

- التعليم من أجل التوعية والتحسيس
- التعليم من أجل الإنشاء .
- التعليم من أجل الديناميكية المقاولاتية
- التعليم المستمر للمقاولين الموجودين.

[277] Loyda Lily GOMEZ SANTOS, **L’enseignement de l’entrepreneuriat au sein de l’universite: la contribution de la methode des cas**, These de Doctorat en Sciences de Gestion, universite de Lorraine, 2014, p 86.

[278] Colette Henry, Frances Hill, Claire Leitch,"**Entrepreneurship education and training: can entrepreneurship be taught? Part I",** Education + Training, Vol. 47 Issue: 2, 2005 ,p 102.

[279] Francisco Linan, **The role of entrepreneurship education in the entrepreneurial process**, 2007, p 236. In Handbook of research in entrepreneurship education, volume 1

وعموما تتمثل أشكال التعليم المقاولاتي فيما يلي[280]:

1. الإعلام والتحسيس بالمقاولة:

يهتم هذا النوع بالطلبة في الأطوار الأولى وكذا إعلام الناس في مرحلة ما من حياتهم، من خلال الدعوة على إلى بدء أعمال تجارية أو المشاركة في خلق أنشطة اقتصادية باتباع أسلوب التحفيز وإثراء القدرات الفكرية والشخصية، والعمل على توفير المعارف اللازمة لإزالة الغموض حول خلق الأنشطة عامة والمشاريع الاقتصادية على وجه الخصوص، كما أنه من الضروري تعريف الأشخاص بواقع المشاريع والأعمال (صعوبات التمويل، وعوامل الفشل والإنجاز، وإحصاءات عن وفيات المشاريع، ...)، عملياتها التجارية، وقضايا والمهارات والأدوات اللازمة، من دون إخفاء أي شيء من المخاطر المالية والاجتماعية الصعوبات المرتبطة بها والنهج، وبالتالي فالتعليم المقاولاتي في هذا النوع لابد أن يجيب في المقام الأول على الأسئلة التالية: لماذا التوجه إلى المقاولة؟ ما هي الأهداف؟ ما هي الفائدة التي تستمد منها؟ ما هي العوامل المؤثرة في المقاولة؟ ما هي المخاطر والتحديات؟ ما هي الآثار المترتبة على حياة المقاول ودائرته من العائلة والأصدقاء؟.

2. برامج التعليم المتخصص:

الهدف الرئيسي من التدريس المتخصص هو السماح للطلاب الراغبين في العمل في مجالات الأعمال الحرة وإنشاء المشاريع، تعميق المعرفة والتعلم، لفهم تنوع المقاولاتية وإعطائهم هذه الروح المقاولاتية، وبالتالي فهي ليست مسالة إعداد مقاولين فحسب، وإنما أيضا تحفيز أفراد آخرين على المقاولة، حتى يكون لديهم معرفة جيدة عن أشكال وقضايا المقاولاتية، أن هذا النوع يمكن أن يفيد جميع الأنشطة ذات الصلة بالمقاولة وخلق الأعمال (مسيري المؤسسات، أصحاب المؤسسات الصغيرة والمصغرة، الخبراء في إنشاء وتسيير المشاريع، ...).

---

[280] محمد قوجيل، مداخلة بعنوان: **دور التعليم في ترقية الروح المقاولاتية- بالإشارة إلى بعض التجارب الدولية**، الملتقى الدول الأول حول المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال، أيام 08/06 أفريل، 2010، ص 10.

3. مرافقة ودعم حاملي المشاريع:

الغرض من هذا النوع من التعليم هو مرافقة ودعم وتوجيه الطلاب في إنشاء مشاريع اقتصادية، المشاركة في تنفيذ مثل هذه المشاريع، في سياق تعليمهم روح المقاولة، ليس فقط من خلال للحصول على المهارات الفكرية والمعرفية، ولكن أيضا من خلال مهارات تعلم والأنشطة والتدريب الذي يمكن الفرد من انجاز مشروعه الخاص، وكذا تدريس الأساليب التربوية لتنفيذ المشاريع لتوفير أكبر فرصة ممكنة في الواقع العملي، إما بشكل خاص أو جماعي، وبالتالي فإنه يرتكز هذا النوع إجراء دورات دراسية تركز على احتياجات المشروع، فدعم ورصد المشاريع يتطلب قدرة كبيرة على الإنصات والدعم والمشورة في إنجاز خطط العمل، بالإضافة إلى التدريب والدعم.

يرتكز هذا النوع من التعليم على إعطاء إجابات حول الأسئلة التالية: هل يمكن انجاز المشروع؟ هل يمكن تحقيق ذلك؟ كيف يمكن الوصول إلى مختلف الموارد وشبكات مختلفة؟ لتكون تحقيق تواجه أنماطا جديدة من الطلبة أصحاب المشاريع، بما في ذلك الناجمة عن الاقتصاد الجديد، وخلق مؤسسات تعكس فلسفات واستراتيجيات جديدة في التدريس.

أضاف J.P.Bechard et J.M.Toulous [281] نوعا آخرا من التكوين الموجه للمكونين والمدربين. الهدف المنشود من خلال هذا النوع من التكوين هو تطوير كفاءات المكونين في مجال التعليم، الاستشارة، مرافقة ومتابعة حاملي المشاريع وإنشاء المؤسسات.

فلا يهمنا فقط الانشاء بقدر ما يهمنا استمرار هذا المؤسسات، فالتعلم المستمر ضروري من أجل القدرة على التكيف، مواجهة التحديات ورفع القيود.

[281] Khalid Elouazzani ECH Chahdi, Salah koubaa et Sara Yassine, **Op. Cit**, p 12.

7.أساليب تعليم المقاولة:

صنف Bechard (2000)[282] أساليب التدريس الى ثلاث فئات:

- **بيداغوجية التلقين:** تتصف برقابة التعلم من طرف المدرب وتركز على الطالب.
- **بيداغوجية البناء:** تركز على الطالب وهو من يراقب عملية تعلمه.
- **بيداغوجية المشاركين في البناء:** المعلم والطالب يراقبان معا عملية التعلم.

نجاح التعليم المقاولاتي يكمن في التوافق بين الأهداف، طرق التدريس وخصائص الجمهور المستهدف. فبالنسبة لـــ Mwasalwiba (2010)، اختيار طرق التدريس التي تتماشى مع أهداف الدرس، البيئة وحتى نوع الطلاب في البرنامج هو تحد للأكاديميين[283].

فبالنسبة لـــ Mwasalwiba (2010) and Tasnim (2012)، تصنف طرق تدريس المقاولة إلى[284]:

- **طرق تقليدية (غير فعالة):** وتشمل المحاضرات العادية، الحلقات الدراسية، القراءة، مخطط الأعمال .
- **طرق مبتكرة (فعالة):** والتي تعتمد أكثر على الفعل.

أساليب التعليم المبتكرة تسعى الى تحسين الابداع لدى الطلبة وطريقة التحليل في حل المشكلة[285]. تتوقع الأساليب الفعالة من المعلم تسهيل عملية التعلم، وليس لمراقبة وتطبيق الأساليب التي تمكن الطلبة من اكتشاف الذات. وتشمل طرق التعليم المبتكرة المحاكاة الحاسوبية التي توفر للطلبة عملية صنع قرار مشروع جديد محاكى وتطوير مهاراتهم في عملية صنع القرار المعقدة.

---

[282] Loyda Lily gomez santos, 2014, **Op.Cit** , p 91.
[283] Mwasalwiba, E.D (2010), **Entrepreneurship education: a review of its objectives, teaching methods, and impact indicators**", Education + Training, 52(1): 20 – 47. In Fatoki , 2014, **Op.Cit**, p 514.
[284] Fatoki, 2014, **Op.Cit**, p 514.
[285] Fatoki,2014, **Op.Cit**, p 514.

يرى Mwasalwiba (2010) أن الأساليب التقليدية هي أقل فعالية في تشجيع السمات المقاولاتية وتجعل من الطلبة مشاركين نائمين. هذه الطرق تعد الطلبة للعمل لدى مقاولين، وليس ليصبحوا مقاولين.

ينبغي أن تستخدم الطرق التقليدية فقط لاعطاء الطلبة الأسس النظرية لأعمالهم المقاولاتية.

أساليب التعليم المبتكرة تستخدم منهجية تحويلية، والأساليب التقليدية تستخدم منهجية النقل. فالمنهجية التحويلية تعني أن المتعلم يشارك في بناء واكتساب تعلمه. وعلى العكس، فمنهجية النقل تعني أن التعليم هو تثقيفي ومرتبط بنقل المعلومات[286].

تعتبر أساليب التدريس التقليدية مكملة لأساليب التدريس الفعالة. طرق التدريس الأنسب لتعليم المقاولة يجب أن تجمع بين أساليب التدريس التقليدية والأساليب التي تركز على تراكم الخبرات. ففي هذا السياق يشير Bennet (2006)[287] أن طرق التدريس الفعالة، الغير تقليدية تتطلب محاضرين لتسهيل التعلم .

كما يرى Neck and Greene (2011)[288] أن المزج الفعال لاثنين من أساليب التدريس الأساسية سوف يحسن تعليم المقاولة.

وفي دراسته بجامعة جنوب افريقيا لهدف تحديد الطرق التقليدية والغير تقليدية المستخدمة في تعليم المقاولة، خلص Fatoki (2014)[289]، الى أن هناك حاجة الى نموذج تعليمي يمنح المعلمين مهارات مزج طرق التعليم التقليدية مع طرق التعليم المبتكرة من خلال تصميم الدرس والمحتوى. كما توصل الى أن الطلبة يتعرضون بشكل رئيسي الى طرق التدريس التقليدية، غير أنهم يدركون أهمية كل من الأساليب التقليدية والغير تقليدية على أنها ذات أهمية في تطوير مهاراتهم المقاولاتية ومعارفهم. هذا ويشدد Fatoki على أهمية استدعاء الضيوف المتحدثين والنماذج للمساعدة في تعليم المقاولة. فحضور الضيوف المتحدثين والنماذج يؤثر على مكونات الفعالية الذاتية.

---

286 Lourenço, F., Jones, O. , **Developing entrepreneurship education: comparing traditional and alternative teaching approaches**. International Journal of Entrepreneurship Education, 4(1), 2006, pp 111-140.

287 Bennett, M., **Business lecturers' perception of the nature of entrepreneurship**. International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research, 12(3), 2006, pp 165-88.

288 Fatoki,2014, **Op.Cit,** p 517

289 Ibid, p

ومن الأساليب المعتمد في مجال التعليم المقاولاتي، نذكر:

- **أسلوب دراسة الحالة:**

وضعت هذه الطريقة أصلا في مدارس الضباط لتعلم صنع القرارات العسكرية في أوقات السلم، ثم تم تطويرها كذلك في تعليم قانون الأعمال[290]. ثم وضعت في برنامج جامعة Harvard لادارة الأعمال ابتداءا من سنوات 1920[291] (Cova et De La Baume 1991, Croué , 1997). وعرف هذا الأسلوب اهتماما متزايدا من طرف الأساتذة الباحثين في التسيير.

وتهدف هذه الطريقة الى وضع المتعلم في موقف الفاعل، يواجه وضع مهني حقيقي أين تعرض المشكلة وتوثق. المتعلمون هم عادة في مجموعات صغيرة، يجب أن يتخذوا القرار، اعداد خطة عمل مناسبة وتبريرها أمام أقرانهم، والمعلم هو الذي ينشط الدورة. كما يمكن للمتعلمين كذلك التعرف على صعوبات أوضاع حقيقية والموارد اللازمة لمعالجتها.

تم التعرف على هذه الطريقة عموما لتعزيز التسيير من خلال عملية المحاولة والخطأ. غير أن هذه الطريقة لها حدود: ففي الواقع من الصعب نسخ تعقيد الوضع الحقيقي لمؤسسة في حالة واحدة وخاصة اتخاذ قرار الطلبة في مواجهة حالة ليس له علاقة مع القرار الحقيقي في ظل عدم التأكد ومع ما يتضمنه من مخاطر وعواقب عملية (Andrews et Noel, 1986)[292].

دور المنشط هو جعل الحالة مهمة للطلبة وارشادهم في استكشافهم بدون تسليم سريع جدا للاجابة. وسيكون من المفيد تحديد أن التنشيط هو الخطوة الأساسية لأسلوب دراسة الحالة، بدونه ليس لهذه الأخيرة أي قيمة تعليمية، فهو يميز بين الحالة والطريقة.

---

[290] CHAKIR, Ahmed, **Vers un modele de la pedagogique entrepreneurial: questionnements pedagogiques et perspectives de developpement**, Departement de Gestion de L'Ecole Nationale de Commerce et de Gestion. Universite Ibn Zohr, Agadir, Maroc, p 7.

[291] Alain Fayolle, Caroline verzat, **Pédagogies actives et entrepreneuriat: quelle place dans nos enseignements ?**, Revue de L'Entrepreneuriat, 2009/2 ,Vol.8, p4.

[292] CHAKIR Ahmed, **Op.Cit**

- **المساهمة التعليمية[293]:**

العديد من الدراسات حول القيمة التعليمية لأسلوب دراسة الحالة أثبتت أن هذا الأسلوب يسمح للمتعلمين باكتساب الخبرة، تطوير قدراتهم، وزيادة دافعية التعلم.

- اكتساب الخبرة: هذا الأسلوب يعزز الترابط بين النظرية والممارسة، ويسمح بوضع الطلبة في اتصال مع التجارب والحقائق المهنية.
- تنمية المهارات: يطور أسلوب دراسة الحالة عدد معين من المهارات والقدرات، مهارة اتخاذ القرار، حل المشاكل، التواصل، بناء الأولويات والمبادئ التوجيهية. القدرة على معالجة المشكلة معا.
- زيادة الدافعية: دافع تعلم الطلبة كبير لأنه يوجد روتين أقل.

- أسلوب لعبة المؤسسة:

اللعبة التعليمية هي أداة تم بناؤها بهدف تعزيز اكتساب المعارف والمهارات في مجال معين من خلال تسليط الضوء على الطابع الشمولي للمشاكل المعالجة.

- **المساهمة التعليمية[294]:**

- خلال لعبة المؤسسة، يتعلم اللاعبون مما يفعلونه، يواجهون المشاكل والمفاهيم في العمل.

- يجب أن يكونوا دائما في وضع يمكنهم من فهم أخطائهم وتصحيحها.

- اللاعب- المتعلم هو محور عملية التعلم. يلعب المنشط دور ميسر التعلم. كذلك جزء كبير من التعلم يأتي من تفاعل الاجابات بين اللاعبين-المتعلمين.

- لعبة المؤسسة تعزز دافع التعلم: جميع الفرق لديها طموح النجاح. فالتفاعل بين اللاعبين الذين هم ضمن نظام التعاون (بين أعضاء المجموعة) والمنافسة (بين الفرق) هو مصادر التحفيز.

---

[293] CHAKIR, Ahmed, **Op.cit**, p 7

[294] Ibid, p 8.

- أسلوب خلق مشروع:

التعليم القائم على المشروع هو اليوم أحد أفضل الممارسات التعليمية، لأنه غير من نهج تقليدي أكثر إلى الحد الذي يسمح بالانتقال من منطق البحث عن "الجواب الصحيح" الى منطق "الاكتشاف"[295].

يهدف هذا الأسلوب الى رفع مستوى الاستقلالية والثقة بالنفس لدى المتعلم، ويفترض التعليم القائم على المشاريع أن الطلاب يتصورون ويحددون – انطلاقا من فكرة أعمال– مفهوم مشروعهم، ويتابعون هذا المشروع إلى غاية بناء وتقديم خطة عمل للجنة مهنية.

هذا الأسلوب هو الأخر يركز على الطالب. وهو بالنسبة ل (Zimmermann-Asta, 2000) أسلوب بنائي يدعو الى حرية التعبير عن الأفكار، المعرفة واكتشاف الذات[296].

يسمح المشروع بتعلم كفاءات التحليل، حل المشكلات، التعاون لمواجهة القضايا المعقدة، كذلك المواقف الانتقادية. وتم توضيح المبادئ الخمسة للمشروع من طرف Berthelsen et al. (1977)[297]:

1)– تحديد مشكلة واقعية

2)– تنظيم المشروع: تحليل، تخطيط، ادارة التغيير،

3)– تداخل التخصصات (الجمع بين عدة تخصصات).

4)– مراقبة العملية من طرف المشاركين

5)– النموذجية بمعنى أن المشاريع التي تم اختيارها من طرف الطلبة تثير قضايا تتعلق بالمجتمع عامة وأين يجب على الطلبة الاستمرارية في الربط بين النظرية والممارسة.

- **المساهمة التعليمية[298]:**

مشروع الإنشاء يمثل أداء ذات قيمة مضافة تعليمية عالية، وهذا لعدة أسباب:

[295] Aloulou. W & Fayolle. A, **Op.Cit**, p 228
[296] Chakir Ahmed, **Op.Cit**, p 9.
[297] Alain Fayolle, Caroline verzat, **Op.Cit**, p 6.
[298] Chakir Ahmed, **Op.Cit**, p9.

- يسمح للطلبة بمعالجة المؤسسة كموضوع دراسة شامل، مع مشروع الانشاء يكتشفون ديناميكية المشروع ويمكنهم كذلك فهم أكثر التفاعلات بين الأبعاد المختلفة ومكونات المشروع.

- يكتشف الطلبة كذلك أن المشروع يتطور في عالم معقد وغامض.

- نظام التكوين الذاتي يسمح كذلك بمزج طرق تعلم عديدة: خاصة التعلم المتبادل، التعلم عن طريق العمل، التعلم عن طريق التبادلات بين الأفراد داخل المجموعة وعن طريق ردود فعل أشخاص مختلفين ومتعددين (من خلال المناقشات مع معلمين ومهنيين)، التعلم عن طريق الاكتشاف الموجه، وكذلك التعلم عن طريق الخطأ (من خلال السعي الى تحديد وحل المشاكل التي يطرحها المشروع).

- التعلم عن طريق حل مشكلة.

وهناك أساليب أخرى، نذكر منها ما يلي:

- اعداد خطة مشروع.
- الضيوف المتحدثين
- أسلوب مالك المشروع التجاري كمحاضر
- دراسات الجدوى
- التدريب الداخلي
- زيارة مشروع في الموقع
- تقديم العروض الفردية
- مشروع جماعي
- المحاضرات الرسمية
- التعلم من خلال العمل
- حلقة نقاش
- الالتقاء بالمقاولين
- الزيارات العلمية

8.محتوى برامج التعليم المقاولاتي:

يشير الباحثان Colette Henry and al (2005)[299] أن محتوى تعليم المقاولة هو الأخر قد يعاني نتيجة الافتقار الى الصرامة النظرية. ففي هذا السياق يقول Fiet (a2000)[300] "التنوع في دروسنا لم يكن مجرد انعكاس للطرق المختلفة لتدريس الموضوع. ولا كان نتيجة طبيعية للسعي إلى الحرية الأكاديمية. بدلاً من ذلك، قد يكون مؤشرا على افتقار تخصص المقاولة إلى صرامة نظرية كافية للتوصل إلى اتفاق الآراء حول القضايا الأساسية. في حالة عدم وجود الصرامة النظرية هناك مشكلة أن مجال المقاولة ليس مستعدا ليؤخذ بجدية كتخصص أكاديمي".. ويضيف Fiet (a2000) أن الافتراضات النظرية تؤثر على كيف وماذا ندرس.

بين استعراض البرامج التي تدرس في المقاولة أن غالبية هذه البرامج تركز على "خطة العمل"[301]، بالإضافة الى دراسة السوق.وهو ما أشار اليه Rondstat (1990)[302] في بداية سنوات التسعينات، Filion & Ananou (2010)" معظم برامج التكوين في المقاولة لا تزال تعتمد أساسا على خطة العمل أين انتشاره في برامج التكوين هو مدهش أكثر". ومع ذلك فبالنسبة للباحثين، خطة العمل ليست إلا عنصرا من بين العناصر الأخرى لتعليم المقاولة. وهو ما يظهر في جدول Gibb 1988، فمخطط الأعمال أو دراسات السوق ليست إلا أحد ابعاد المقاولة. بعبارة أخرى، كموضوع تكميلي في محتويات برامج التعليم.

وفي الواقع لا يوجد صلة مباشرة بين انجاز " خطة عمل" جيدة ونجاح المقاول[303]، فالعديد من الدراسات أوضحت ضعف العلاقة الموجودة بين شخصية حامل المشروع ونجاح مخطط الأعمال.

---

[299] Colette Henry and al, **Entrepreneurship and training: can entrepreneurship be taught ? Part 1**, Education & Training, Vol.47, N°2 , 2005, p100.

[300] James O. Fiet, **the theoretical side of teaching entrepreneurship,** Journal of Business Venturing **16**, 1–24, January 2001, p.4.

[301] Camille Carrier, **L'enseignement de l'entrepreneuriat au-delà des cours magistraux**. Revue de l'entrepreneuriat, vol 8, n°2, 2009, pp. 17-34

[302] Ibid, p 17.

[303] Khalid ELOUAZZANI ECH CHAHDI, S. KOUBAA, et s. YASSINE, **L'enseignement de l'entrepreneuriat dans l'université**, 12ème Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME 29, 30 et 31 Octobre 2014, Agadir, p12.

ويشير Carrier (2009) إلى أن هذا لا يعني حذف مخطط الاعمال من برامج التكوين في المقاولة. يجب تحديد مكانة نسبية له في برامج التكوين.

فتعليم المقاولة لا يقتصر فقط على تكوين تقني واحد " خطة العمل". الثقافة، السلوكات والأوضاع هي كذلك جوانب يمكن أن يعمل عليها تعليم المقاولة. تعليم المقاولة يلعب على عدة مستويات: المعارف، الخبرات، المهارات، المواقف والشخصية.[304]

من خلال الرجوع الى الأدبيات المتخصصة في حقل التعليم المقاولاتي، فقد تقدم بعض الباحثين والكتاب بتصورات ومقترحات ونماذج عدة لما ينبغي أن يكون عليه محتوى أي منهج أو برنامج لتعليم المقاولة على صعيد مؤسسات التعليم العالي، ومن أبرز النماذج في هذا السياق النموذج الذي قدمه Potter نموذج (5 E) والذي يرى ضرورة أن يسترشد به عند تطوير أي برنامج أو منهج للمقاولة، وهو يشتمل على عدة عناصر هي[305]:

- **عنصر البيئة:** فأي منهج للمقاولة لا بد أن يكون قادرا على خلق الوعي بالبيئة المحيطة،
- **عنصر الاقتصاد:** أي لابد أن يزود المشاركين باكتشاف طبيعة الجماعات الاقتصادية في البيئة، والقواعد الجديدة الناتجة عن التفاعل داخلها.
- **عنصر المقاولين:** فأي منهج دراسي لا بد أن يسعى للقاء المقاولين في البيئة التي يتواجدون فيها، والاستفادة من آرائهم وتبصراتهم.
- **عنصر المشروع:** وهو القلب والروح لأي برنامج دراسي في المقاولة
- **عنصر entreplexity:** ويشير الى أن العناصر الخمسة المكونة لهذا النموذج لا بد أن تتحد حول علم الغموض، وممارسة المقاولة.

هذا وركز Linan (2007، 2015) في أبحاثه على أن السيرورة المقاولاتية تتكون من ثلاث عناصر أساسية هي: المقاول، البيئة، والفرصة. ويرى أن التوجه الشخصي هو

---

[304] Khalid ElouazzanI Ech Chahdi, Salah Koubaa et Sara Yassine, **Op. Cit**, p 13.

[305] الجودي محمد علي، **مرجع سبق ذكره**، ص 166.

العنصر السابق في السيرورة المقاولاتية. فالمقاولة من وجهة نظر هذا الباحث هي سيرورة يتفاعل فيها المقاول مع بيئته لتحديد فرصة، وبدء مشروع جديد في نهاية المطاف. وعلى التعليم المقاولاتي أن يعمل على هذه العناصر الأساسية الثلاثة، لكن إلى حد مختلف وبأدوات مختلفة[306].

فبالنسبة للمقاول فلا يمكن إغفاله في أي مبادرة للتعليم كونه هو من يقود المشروع والسيرورة عموما. أما بالنسبة للبيئة التي تعتبر العنصر الرئيسي الثاني في السيرورة المقاولاتية، فمن الواضح أن المقاولين المحتملين ينشطون في بيئة معينة تؤثر على قراراتهم وأفعالهم. أما عن الفرصة فهي أساس كل مشروع جديد .

الجدول رقم 03: يوضح مراحل، مهام واحتياجات التعلم في برامج التعليم في المقاولة

	المهام	حاجات التعلم
توليد فكرة/تحديد فكرة	- إيجاد أفكار - توليد أفكار - ترتيب الأفكار - توضيح الأفكار	- التحكم في عملية خلق وتقييم الأفكار - معرفة مصادر أفكار جديدة - تطوير رؤية شخصية لادارة مؤسسته الخاصة
تقييم فرصة الأعمال	- توضيح الحاجة المرتبطة - التحقق من صحة الفكرة – التعرف على البيئة المرتبطة (الشركاء، الموردين، العملاء، المنافسة). - معرفة حواجز الدخول - تحديد الموارد الضرورية	- تحديد سوقه - تحديد بيئته - بناء استراتيجية - تقدير الاحتياجات على مستوى الموارد (البشرية، التقنية والمالية).

306 Francisco Liñán, José Fernández, Juan A. Martínez –Román, **Entrepreneurship education in Andalusia. An embedded approach**, Journal for Educators, Teachers and Trainers JETT, Vol. 6 (2); ISSN: 1989-9572, p 117.

	(البشرية، الفنية والمالية).	
المشروع المقاولاتي	- التعرف على المكونات المختلفة للمشروع - تجميع العناصر المتعلقة بهذه المشاريع المختلفة - إضفاء الطابع الرسمي على الاتصالات – بناء خطة عمل – تحديد الاجرءات الإدارية	– تطوير مهارات التفاوض والعرض – معرفة الشركاء – فهم البيئة – بناء خطة عمل
التنمية والنمو	- تعزيز أنظمة التسيير والإنتاج - ضمان الرقابة المالية - تطوير سوقه - تحمل جميع الالتزامات القانونية - متابعة التطورات وتوقع التغيير - تطوير القيادة	- السيطرة على أنظمة رقابة التسيير - السيطرة على تقنيات النقدية - تطوير استراتيجية التسويق - تنمية مهاراته الشخصية ومراقبة البيئة - انجاز دراسة السوق - تعلم إدارة وقته,

المرجع: Bouslikhane2011, **Op.Cit**, p 131.

9. أثر التعليم المقاولاتي على التوجهات المقاولاتية:

تشير الأدبيات والبحوث المتعلقة بالتعليم في مجال المقاولة إلى أن التعرض إلى هذا النوع من التعليم يساهم في تكوين ورفع مستوى توجه الطلبة نحو إنشاء مشاريعهم الخاصة أثناء أو بعد الدراسة.

وقد حدد الأدب منظورين نظريين يريان أن تعليم المقاولة يرتبط ايجابيا بالتوجهات المقاولاتية[307]:

- نظرية رأس المال البشري (Becker, 1975).
- الفعالية الذاتية المقاولاتية (Chen Greene& Crick, 1998).

أولا: رأى علماء المقاولة رأس المال البشري كمحدد للتوجهات المقاولاتية (Davidsson & Honig, 2003). فقد عرف Tae Jun Bae and al (2014)[308] رأس المال البشري على أنه " المهارات والمعارف التي يكتسبها الأفراد من خلال الاستثمار في التعليم، التدريب في موقع العمل، وأنواع أخرى من الخبرة" .

وقد وجد Martin et al (2013)[309] علاقة معنوية احصائيا بين تعليم المقاولة ومخرجات رأس المال البشري مثل: المهارات والمعارف المرتبطة بالمقاولة، ادراك ايجابي للمقاولة، والتوجهات.

ثانيا، يرتبط تعليم المقاولة ايجابيا مع الفعالية الذاتية المقاولاتية، التي قد تؤدي الى رفع مستوى التوجهات المقاولاتية. ومن المعروف جيدا أن الفعالية الذاتية هي أحد مسببات التوجهات المقاولاتية (chen et al, Denoble et al, Douglas 2013, Fitzsimmons&Douglas,2011, Krueguer et al 2000, Scott&Twomey 1988 ; Segal, Schoenfeld&Borgia, 2007: Wang, Wong,&Lu, 2002) [310]

---

[307] Tae Jun Bae and al, **Op.Cit**, p 219.
[308] Ibid, pp219-220
[309] Martin, B.C., McNally, J.J., & Kay, M.J, **Examining the formation of human capital in entrepreneurship: A meta-analysis of entrepreneurship education outcomes**. Journal of Business Venturing,28, 2013, pp 211–224.
[310] Tae Jun Bae and al, **Op.Cit,** p 220.

في دراسة Zhao (2005)[311] لــ265 طالب في ادارة الأعمال من خمسة جامعات، خلص الى أن ادراك التعلم في المقاولة، الخبرة المقاولاتية، كذلك الميل للخطر على التوجه المقاولاتي، يتأثر بالفعالية الذاتية. كما تلعب الفعالية الذاتية دورا في تطوير التوجهات المقاولاتية للطلبة.

وخلص Diaz-Garcia et Jiménez-Moreno (2008)[312] في دراستها التي تناولت طلبة من جامعة Castilla la Mancha، إلى أن الطلبة الذين لهم توجه مقاولاتي قوي هم أولئك الذين لديهم فعالية ذاتية مرتفعة في الرقابة المالية والتسيير ويدركون صعوبات أقل في محيطهم.

Naktiyok et al (2009)[313]، تساءل عن العلاقة بين الفعالية الذاتية والتوجه المقاولاتي للطلبة الأتراك. وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة ايجابية بين الفعالية الشخصية والتوجه المقاولاتي.

وفي دراسة Rachel S.Shinnar and al (2014)[314]، Chen and al (1998)[315]تم الكشف عن وجود ارتباط ايجابي بين الفعالية الذاتية المقاولاتية والتوجه المقاولاتي. وفي دراستهم، خلص Andrew Borchers and al (2010)[316] الى وجود ارتباط بين الفعالية الذاتية المقاولاتية والتوجه المقاولاتي حيث قيمة R تساوي 0.310.

بالاضافة الى ما سبق فقد توصلت بعض الدراسات الى أن الفعالية الذاتية تختلف باختلاف الثقافات، نذكر منها: Veciana et (2005) [318]، Kristiansen et indarti, (2004) [317]

[311] zhao, H., S. Seibert, et al , **The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial Intentions**, Journal of Applied Psychology , 2005, Vol.90, N°.6, pp1265-1272

[312] D. Garcia et J. Moreno, **Entrepreneurial intention: the role of gender,** international Entrepreneurship and Management Journal 6(3), September 2010, pp 261-283

[313] Atılhan Naktiyok and al, **Entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial intention: The Turkish case**, International Entrepreneurship and Management Journal 6(4), December 2009, pp 419-435.

[314] Rachel S.Shinnar and al, self-efficacy, **entrepreneurial intentions, and gender: Assessing the impact of entrepreneurship education longitudinally,** The International Journal of Management Education 12 (2014), pp 561- 570

[315] CHAO C.CHEN, **Does Entrepreneurial Sel-Efficacy Distinguish Entrepreneurs From Managers ?**, Journal Of Business Venturing 13, 1998, pp 295-316

[316] Andrew Borchers and al, **understanding entrepreneurial mindset: a study of entrepreneurial self-efficacy, locus of control and intent to start a business**, The Journal of Engineering Entrepreneurship, VOL. 1, NO 1, JULY 2010, pp 51-62

[317] Kristiansen, S., et Indarti, N, **Entrepreneurial intention among Indonesian and Norwegian students,** Journal ofEnterprising Culture, 12(1), 2004, pp 55-78.

[318] Veciana, J. M., Aponte. M., et Urbano, D. , **University students' attitudes towards entrepreneurship: A two countries comparison**. International Entrepreneurship and Management Journal. 1 (2), 2005, pp 165-182.

urbano ...الخ. وفي نفس السياق يشير Wilson et al (2007)[319] الى وجود اختلافات في التوجه والفعالية الذاتية بين العرقيات، وهو ما أكدته نتائج دراسة Baugh et al (2006)[320] التي استهدفت طلبة فيتناميين، فلبيين، وصينيين.

رغم أن معظم الدراسات أشارت إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين التعليم المقاولاتي والتوجه المقاولاتي، إلا أنه في بعض الأحيان لا تكون التوجهات المقاولاتية نتيجة التعليم المقاولاتي. حيث هناك طلبة لهم توجه مقاولاتي مسبق ويرغبون في ولوج مجال المقاولة، وعلى هذا الأساس يختارون التعليم المقاولاتي من أجل تعزيز قدراتهم ومعارفهم.

وفي دراسته، خلص A. Fayolle وآخرون (2006)[321] الى أن برامج تعليم المقاولة يمكن ان يكون لها بعض التأثير الايجابي القوي بالنسبة لبعض الطلبة على التوجهات المقاولاتية اعتمادا على خلفيتهم. وفي الوقت نفسه، يمكن لبرامج تعليم المقاولة أن تؤدي بالفعل إلى انخفاض مستوى التوجه المقاولاتي للطلبة الآخرين الذين لم يتعرضوا للمقاولة.

أجرى Gibson et al (2011) دراسة على طلبة الجامعات وكليات المجتمع في الو.م.أ هدفت الى مقارنة الرغبة والاتجاهات المقاولاتية لدى عينة من طلبة برامج ادارة الأعمال في مرحلة البكالوريوس، وقد توصلت الدراسة الى أن طلبة الجامعات يبدون وبشكل جوهري شعور أن لديهم الاستعداد لبدء مشروعات مقاولاتية صغيرة في المستقبل أكثر من طلبة كليات المجتمع، الأمر الذي يدل على وجود تأثير ايجابي لبرامج التعليم المقاولاتي على الرغبة والاستعداد لدي طلبة الجامعات لاختيار المقاولة كمهنة في المستقبل[322].

---

319 Wilson, F., Kickul, J., et Marlino, D. , **Gender, Entrepreneurial Self-Efficacy, and Entrepreneurial Career Intentions: Implications for Entrepreneurship Education**. Entreprenel/rship Theory and Practice. 31 (3), 2007, pp 387-406.

320 Baughn. c., Cao. J., Le. L.. Lim, V .. et Neupert. K. , **Normative. social and cognitive predictors of entrepreneurial interest in China, Vietnam and the Philippines**. Journal ofDevelopmental Entrepreneurship, **Il**
(1), 2006, pp 57-77

321 Fayolle, A., Gailly, B., & Lassas-Clerc, N.. **Effect and Counter-effect of Entrepreneurship Education and Social Context on Student's Intentions.** Estudios De Economia Aplicada , 24 (2), 2006b, P 509.

322 عبد المالك طاهر المخلافي، **مرجع سبق ذكره**، ص 11.

وفي ايرلندا تم اجراء دراسة استطلاعية من طرف Hill (2011) على خريجي ماجيستير ادارة الأعمال. هدفت الدراسة الى التعرف على تأثير التعليم المقاولاتي على نية أو رغبة الخريجين من البرنامج نحو المبادرة لاطلاق مشروعات تجارية، وذلك من خلال عينة عشوائية من الخريجين من المعاهد والجامعات الايرلندية للفترة (1992–2004) الذين تعرضوا أثناء دراستهم بالبرنامج لمقرر أو أكثر في المقاولة. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن ليس هناك ما يشير الى وجود علاقة بين التعليم المقاولاتي والسلوك المقاولاتي للخريجين بعد مرورهم بالخبرة التعليمية في برنامج الماجيستير في ادارة الأعمال في ايرلندا[323].

10. واقع التعليم المقاولاتي في بعض الدول العربية:

1.10. التعليم المقاولاتي في الأردن[324]:

نلمس في البيئة الأردنية جهود جمعية الرواد الشباب التي تأسست عام 1998 كمؤسسة غير ربحية تهدف إلى إيجاد مقاولين شباب من خلال تبادل الآراء والبعثات الدراسية والتعليم والتدريب والتأييد والدعم، وذلك لتعزيز مستوى مهارات المقاولين ما يسمح لهم بالتنافس في الاقتصاد العالمي.

ونلمس أيضا توجه السياسات الحالية في الأردن نحو دعم المقاولاتية من خلال رعاية الشباب في العديد من المجالات والاهتمام بالطفل وتوفير بيئة وحياة أسرية داعمة له. وتعدد المبادرات المقاولاتية لدعم الشباب وتوفير البيئة المحفزة للإبداع وتنمية روح المقاولاتية لديهم مثل: المجلس الوطني الشبابي للابداع والتميز، صندوق تمويل المشاريع المقاولاتية للشباب.

وفي هذا الصدد نشير إلى مركز الملكة رانيا للريادة، وهي منظمة غير حكومية، وغير ربحية، أنشئت في تشرين الأول لعام 2004، وتتمثل مهمة المركز في دعم النمو الاقتصادي من خلال توفير مجموعة من الخدمات في تنمية المقاولاتية وتسويق

---

[323] عبد المالك طاهر المخلافي، **مرجع سبق ذكره**، ص 12.

[324] الجودي محمد علي، **نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي- دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة-**، أطروحة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، جامعة بسكرة، 2014–2015، ص ص 180–181.

التكنولوجيا، ويستهدف المركز في عمله تحديدا طلبة الجامعات والباحثين والمخترعين وأصحاب المبادرة الشخصية من أجل تعزيز وبناء قدراتهم الشخصية، وتقديم الاستشارات والنصح والارشاد لهم، وتطوير الروح والشخصية المقاولاتية لديهم وذلك من خلال برامج المركز والتي تتضمن كلا من: جائزة الملكة رانيا الوطنية للريادة، وبرنامج استثمار التكنولوجيا، وبرنامج تواصل الأردن، ونادي الريادة الطلابي.

ويعد انتشار حاضنات الأعمال في الأردن والتي تعد نموذجا رياديا فاعلا لجيل الشباب، وانتشار حاضنات الأعمال التقنية في العديد من الجامعات الأردنية كجامعة اليرموك لخدمة الطلبة المقاولين .ومن أجل تنمية وتطوير قطاع تكنولوجيا المعلومات وحوسبة التعليم، إذ أن استراتيجية المملكة الأردنية تتجه وبشكل كبير وفاعل نحو هذا القطاع الواعد لمواكبة التقدم التكنولوجي المعلوماتي في العالم وبناء مجتمع المعرفة، ولدعم المبادرات الإبداعية للعديد من المقاولين في هذا المجال، وتفعيل دور التدريب والتطوير المهني في العديد من المحافظات الأردنية من قبل مؤسسات التدريب المهني.

2.10. التعليم المقاولاتي في الجزائر:

شهدت الجزائر أيضا العديد من المبادرات من الجهات الفاعلة الاقتصادية. الخاصة، مع أهدف متماثلة في كل مرة وهي تعزيز التوجه والفعل المقاولاتي، المبادرات في صورة الأكاديمية الجزائرية للمقاولاتية، التي أنشئت في أكتوبر 2010 والتي تعمل من خلال عمليات التوعية وعن طريق المسابقة على إعطاء توجيه الشباب حاملي المشاريع من الأوساط الأكاديمية، وجميع شرائح المجتمع. في إطار مماثل، تعاونية الجزائريين في الولايات المتحدة تلعب دورا فعالا، تأسست مبادرة المؤسسات المبتكرة الجزائرية ASIفي عام 2009 من خلال شراكة بين المؤسسات الجزائرية والمؤسسات الرائدة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الولايات المتحدة، ASI تنظم مسابقة سنوية لأفضل خطة عمل لأصحاب المشاريع الناشئة، ويحصل الفائزون على الحضانة في حاضنة سيدي عبد الله في الجزائر العاصمة، وتقدم لهم المشورة ودورات التدريب[325].

---

[325] محمدقوجيل& يوسف قريشي، **سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر**، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد2015/07، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، ص ص 164-165.

أما فيما يخص على مستوى الجامعات، فتعتبر تجربة جامعة منتوري بقسنطينة تجربة رائدة في مجال التحسيس والتكوين من أجل المقاولة على المستوى الوطني. حيث قامت بإنشاء دار للمقاولية تتكفل بتنشيط ملتقيات وندوات لفائدة الطلبة الراغبين في إنشاء المؤسسات وكذا التكفل بتدريس مادة المقاولية في كل أقسام الجامعة.

وقد بدأ اهتمام جامعة منتوري قسنطينة بموضوع المقاولية منذ سنة 2000 من خلال تنظيمها للجامعة الصيفية – خلال الأسبوع الأول من العطلة الصيفية – وموضوعها خلق المؤسسات، ينشط الجامعة الصيفية عادة إطارات من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، إطارات من البنوك والتأمينات والضرائب. وأدت عوامل أخرى إلى تحقيق تجربة مميزة على المستوى الوطني في مجال التحسيس والتكوين من اجل المقاولية، ويمكن حصر هذه العوامل فيما يلي[326]:

1. انفتاح الجامعة على المحيط المحلي والدولي من خلال نسج علاقات تعاون مع المؤسسات الاقتصادية والجماعات المحلية وهيئات دعم ومرافقة تشغيل الشباب خاصة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ وذلك بإشراك اطارات العاملة في المؤسسات والبنوك ومؤسسات التأمين في تكوين وتأطير الطلبة الجامعيين خاصة في الجوانب التطبيقية، وأيضا تنظيم الجامعة لدراسات عليا متخصصة في التسيير وتنظيم دورات تدريبية تدريبية لموظفي المؤسسات والهيئات، وكذا الانفتاح على المحيط الدولي من خلال إعادة إحياء اتفاقية التعاون مع القطب الجامعي لغرونوبل- فرنسا – بدءا من سنة 2000، وكذا انخراط في برامج التعاون الاوروبية الموجهة للجامعات (برامج Mundus ERASMUS TEMPUS، وغيرها) مما سمح بتبادل الأساتذة الباحثين، وتحديث البرامج الدراسية، واستحداث تخصصات جديدة والاستفادة من تجربة جامعات غرونوبل في مجال المقاولية.

[326] صندرة سايبي، **التكوين من أجل المقاولية**، تجربة جامعة منتوري قسنطينة، ص ص9-14.

2.إصلاح التعليم العالي الذي دخل حيز التطبيق التدريجي ابتداء من سنة 2004 (نظام ال LMD) الذي من بين مبادئه تشخيص مسارات التكوين عن طريق إدراج المواد اختيارية وتشجيع انتقال الطلبة بين الأقسام والكليات وحتى بين الجامعات.

3 . إقحام مجموعة من الباحثين الجدد لإنجاز رسائلهم الجامعية؛ ماجستير ودكتوراه في موضوعات تتعلق بالمقاولية .

هذه العوامل كانت وراء خوض جامعة منتوري لتجربتين:

أولا: إنشاء دار المقاولية على مستوى جامعة منتوري – قسنطينة–: إبتداءا من سنة 2006 بالتعاون مع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشبابANSEJ) الفكرة مستوحاة أساسا من دار المقاولية بالقطب الجامعي بغرونوبل (وهي نفسها حديثة النشأة–2002) . حيث أجرى عدد من الأساتذة الباحثين من جامعة منتوري تربصاتهم بها.

- تكمن المهمة الأساسية لدار المقاولية في نشر ثقافة المقاولية في الوسط الجامعي والتكفل بالمرافقة القبلية لخريجي الجامعة وحاملي المشروعات.
- يقوم الفريق الريادي لدار المقاولية المكون من مجموعة من الأساتذة المختصين وإطارات كفئة من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بإعداد وتنفيذ برنامج النشاط السنوي. يتضمن هذا البرنامج ملتقيات، أيام دراسية وحلقات نقاشية حول موضوعات خاصة تتعلق بالمقاولية مثل: سيرورة إنشاء المؤسسة، هيئات الدعم والمرافقة، دراسة السوق، التمويل ومخطط الأعمال كما تشرف دار المقاولية على تدريس مادة المقاولية في الأقسام التي أدرجت هذه المادة في برامجها التعليمية (الاقتصاد، البيولوجيا، وغيرها) .

ثانيا: فتح ليسانس في المقاولية في قسم العلوم اقتصادية بجامعة منتوري يشرف على تغطية مختلف المواد المدرجة في برنامجها أساتذة مختصون من نفس القسم وأساتذة زائرون من جامعة غرونوبل وإطارات من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب كما تضمن هذه الأخيرة التدريب الميداني للطلبة وتعرض عليهم مناصب شغل عند التخرج.

و مؤخرا، هناك العديد من الجامعات التي أدخلت المقاولة كتخصص منها: جامعة معسكر، جامعة الجلفة....الخ.

إضافة إلى ما سبق، يوجد برنامج وضعته منظمة العمل الدولية و هو على شكل مواد تعليمية، الغرض منها تزويد فئة المقاولين بالمعارف والمهارات اللازمة لإنشاء مؤسساتهم الخاصة، وضمان استمراريتها، والعمل على تطويرها ويركز على المهارات التقنية التسييرية للمقاولين الجدد. وهو ما يدعى ببرنامج **ابدأ وحسن عملك** (SIYB)، (CREE-GERM)*[327].

مفهوم برنامج ابدأ وحسن عملك (SIYB)، Start and improve your business:

صمم هذا البرنامج لتكوين المقاولين الجدد بطريقة تتناسب ومستويات كفاءتهم. خاصة أولئك الذين لديهم أفكار خلاقة والذين يرغبون في بدء مشاريع جديدة. ووضع هذا البرنامج المتخصص بالتعاون مع وكالة التنمية الدولية السويدية (SIDA)، مهمته العمل على نشر أدوات تكوينية في تسع بلدان ناطقة باللغة الفرنسية. ينشط البرنامج في تسع دول ويقوم عليه 137 مكون، والذين يشرفون على أكثر من 400 مشروع مقاولاتي. يسعى البرنامج الى تلبية الاحتياجات التكوينية في مجال التسيير لقطاع كبير من المقاولين الحاليين والمستقبليين.

وفي الحقيقة، لم يتوقف عمل برنامج **SIYB** على تكوين صغار المقاولين، وإنما امتد تأثيره لأبعد من ذلك ويسمى بالتأثير المضاعف للبرنامج. حيث يتم تكوين مكونين من طرف مكوني المكونين (الخبراء التقنيين لمكتب العمل الدولي)، ثم يقوم هؤلاء المكونون بتكوين المقاولين الحاليين أو المحتملين. وفق برنامج تكويني خاص يدعى بالحقائب التكوينية وهي كالآتي[328]:

- **معرفة عالم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة** (CLE) Comprendre l'Entreprise:

---

[327] اليمين فالتة وبرني لطيفة، **مرجع سبق ذكره**، ص 10.

* **CREE-GERME** (Créez et Gérer mieux votre entreprise): هي النسخة المطبقة في الجزائر أنشئ مؤسستك وسيرها بشكل أفضل، وهي النسخة الفرنسية للبرنامج SIYB.

[328] اليمين فالتة وبرني لطيفة، **مرجع سبق ذكره**، ص 11.

يسهم محتوى هذه الحقيبة المتخصصة في توعية الأفراد المستهدفين في مختلف المشاريع. واستقطابهم وتوجيههم للعمل الذاتي وإنشاء شركة خاصة، وهو موجه لذوي المستويات التعليمية العالية.

وتهدف هذه الحقيبة إلى:

- توضيح معالم المؤسسة والمقاولة وعالم المال والأعمال وكيفية الاندماج في سوق العمل.
- التزويد بالمعارف والتطبيقات حول الكفاءات المقاولاتية والتحديات التي تواجه المقاولين عند البدء في المشروع.
- تسهيل الانتقال من الحياة الدراسية إلى الحياة العملية.

- **تأسيس وانشاء المشاريع:** تتجلى في حقيبتين تكوينيتين:

- **التوصل الى فكرة المشروع** (: Trouver Une Idée D'Entreprise (TRIE

تسمح للشخص الذي يريد بدء الأعمال بالعثور على فكرة أو عدة أفكار جيدة لمشروع ما، والتأكد من أنها تتفق مع شخصيته وقدراته الادارية، وتهدف إلى:

- تشخيص أفكار مشاريع جديدة.
- اختيار أبرز فكرة مشروع تتماشى مع مؤهلات المقاول وتكون مواكبة للتطورات والتكنولوجيا الحديثة.

- **إنشاء المشروع** (CREEZ VOTRE ENREPRISE (CREE:

وهو اجراء يسمح للمقاولين ذوي الطاقات المحددة بدقة من قياس روحهم المقاولاتية واستيعاب كل أدوات التسيير المفيدة والمهمة في ايجاد المؤسسة. وهو موجه للمقاولين المحتملين الذين لديهم فكرة واضحة عن مشروعهم وبقي لهم التجسيد وبدء العمل. يعتمد على كتب تكوينية ودورات تكوينية لمدة خمسة أيام، تعقد بعدها جلسات استشارية ومتابعة. ويهدف هذا البرنامج الى:

- النهوض بالعمل الذاتي (المستقل) والتشجيع على بعث المشاريع الخاصة.

- العمل على بعث جيل جديد من المؤسسات الصغيرة الناجحة.
- تمكين الباعثين من متابعة حلقات تأهيلية لتنمية روح المبادرة والاعتماد على الذات.
- احكام التصرف في تسيير المشاريع.
- ضمان استدامة المشاريع

-تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة GEREZ MIEUX VOTRE ENTREPRISE, GERME:

يسهم هذا المنهج في دعم ومساندة المقاولين على اكتساب مهارات في المجالات التقنية المتعلقة بأنشطة مؤسساتهم. كما يمكنهم من اكتساب المعارف والقدرات الفنية في مجال اتخاذ القرار، واعتمادها أثناء المعاملات اليومية في مؤسساتهم، وإيجاد الحلول المناسبة لمختلف الصعوبات لضمان استدامة المؤسسة. ويعرض هذا البرنامج المبادئ الأساسية لتحسين إدارة الأعمال بطريقة بسيطة وعملية، وهو يشمل وظيفة التسويق، الإمداد، وإدارة المخزون، وتقدير التكاليف والمحاسبة والتخطيط والمالية. وقد طور من قبل اتحاد أرباب العمل السويدية ولاقى نجاحا في مختلف دول العالم، استطاع من خلال منهجيته المتميزة أن ينتشر في أكثر من 90 دولة ويحقق نتائج جيدة من ناحية دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وبذلك تم تبنيه من قبل مكتب العمل الدولي (BIT). تتكون الحقيبة التكوينية لحسن تسيير المؤسسة من كتيبات تعليمية تتضمن الجوانب الأساسية في عملية التسيير.

-تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطةDévelopper Votre Enreprise:

وهي موجهة لدعم نمو وتطوير المؤسسات المصغرة والصغيرة إلى مؤسسات متوسطة. والتي تتميز عن غيرها بإمكانية نموها. ويتكون هذا البرنامج من خمس وحدات (الإدارة الاستراتيجية، إدارة التسويق، إدارة الموارد البشرية، إدارة العمليات، إدارة المالية) والهدف منها هو:

- تطوير وتطبيق استراتيجية النمو.
- دعم المؤسسة ووظائفها الأساسية.

ومساعدة المقاولين في هذه الحقيبة لا تتم بالتكوين بل من خلال:

- محاكاة نمو مؤسسة ما.
- ربط المقاولين بمنظمات التصدير والاستيراد، أو منظمات لنقل التقنيات، أو بشركات محاسبة...
- إيصال المقاول بمرافقين متخصصين.
- مساعدة المقاول في إيجاد مصادر تمويل وتموين لتوسعة مشروعه.
- التشبيك بين المقاولين.

خلاصة الفصل الثالث:

تطرقنا من خلال هذا الفصل، الى مفهوم التعليم المقاولاتي، أساليبه، أشكاله، والى أهدافه وأهميته. كما قمنا بعرض بعض التجارب فيما يخص التعليم المقاولاتي لبعض الدول العربية منها الأردن، والجزائر كون الدراسة تمت في السياق الجزائري.

ومن خلال فصلنا هذا ابرزنا الجدل القائم حول تعليم المقاولة والذي يرجعه الباحثون الى الافتقار الى الصرامة النظرية. فهناك من يرى أن المقاولة غير قابلة للتعليم، وهناك من يرى العكس وهو أن المقاولة يمكن أن تدرس كغيرها من العلوم. أما البعض فهو محايد، يرى أن المقاولة جزء منها فطري وجزء منها مكتسب، يمكن تعليمه.

فالافتقار الى الصرامة النظرية خلق هو الآخر جدلا حول محتوى برامج تعليم المقاولة وأساليب تدريسها. غير أن الباحثين في المجال(Reece& Walker (1997)[329]، Hytti & O'Gorman (2004)[330]، Bouslikhane(2011)[331]، ....) يتفقون على أن تصميم محتوى البرامج وأساليب التدريس يجب أن يأخذ بعين الاعتبار أهداف واحتياجات الأفراد، إضافة الى خصائصهم وأنماط تعلمهم.

أسلوب تعلم الطلبة ينبغي أن يلعب دورا مهما في تصميم دورة المقاولة من أجل انتاج أفراد مع ثقافة المغامرة. ولذلك ينبغي إيلاء اهتمام كاف لتفضيلات التعلم الفردية في تطوير مناهج تعليم المقاولة والبيداغوجيا. هذا سيجعل محتوى الدرس أو الدورة مناسب لكل المتعلمين"[332].

وعلى الرغم من أن مفتاح التعليم المقاولاتي الناجح هو إيجاد الطريقة الأكثر فعالية لإدارة مهارات قابلة للتعليم وتحديد أفضل ملائمة أو تطابق بين احتياجات الطالب وتقنيات التدريس، فإنه لا يوجد وصفة تربوية عالمية (no universal pedagogical recipe) لتعليم

[329] Reece & Walker, 1997, in Ahzilah, **Op.Cit**, p11.
[330] Hytti, U., & O"Gorman, C. , **What is "enterprise education"? An analysis of the objectives and methods of enterprise education programmes in four European countries**. Education + Training, 46(1), 2004, pp 11–23.
[331] Aziz Bouslikhane, **enseignement de l'entrepreneuriat: pour un regard paradigmatique autour du processus entrepreneurial**, Thèse de Doctorat pour l'obtention du grade de Docteur en Sciences de Gestion, Université de Nancy 2, 2011, p 128.
[332] O.Fatoki, 2014. **Op.Cit**, p517.

المقاولة واختيار تقنيات وطرائق يعتمد أساسا على أهداف ومحتويات والقيود التي يفرضها السياق المؤسسي[333].

مجال التعليم المقاولاتي بحاجة الى اثرائه بالمزيد من الدراسات والبحوث العلمية، حيث لا يزال في مراحله الاولى، والبحث التطبيقي فيه ما يزال في مرحلة الاستكشاف[334].

[333] Arasti, Z., Falavarjani, M.K., & Imanipour, N.. **A study of teaching methods in entrepreneurship education for graduate students. Journal of Higher Education Studies**, 2(1), 2012,. P2.
[334] Almahdi, H. K., & Dickson, K. **Entrepreneurship education and development as an integral part of the enterprise system in Saudi Arabia**. European, Mediterranean & Middle Eastern Conference on Information Systems 2010 (EMCIS2010). April 12-13 , 2010, Abu Dhabi, UAE. P2.

الدراسة التطبيقية

تمهيد:

بعدما قمنا باستعراض الجانب النظري من خلال الفصول الثلاث الأولى. حيث الأول خصصناه لتعريف مفاهيم الدراسة الأساسية كالمقاولة، روح المقاولة والمقاول. كما استعرضنا من خلال هذا الفصل المقاربات النظرية، وحددنا مقاربة التوجه التي جاءت نتيجة التداخل والتفاعل بين المقاربات التي سبقتها كأساس نظري لدراستنا.

أما الفصل الثاني فخصصناه لجوهر موضوعنا – التوجه المقاولاتي–، اذ قمنا ومن خلال هذا الفصل بتعريف التوجه والتوجه المقاولاتي، وأشرنا الى المسار المقاولاتي الذي يتكون من مجموعة من المراحل، ,والذي يحتل فيه التوجه المقاولاتي مكانة قبلية، تسبق العمل المقاولاتي. أما الفصل الثالث فخصص للتعليم المقاولاتي، وقمنا من خلاله بعرض مبادرة الجزائر في مجال التعليم المقاولاتي.

وسنحاول في هذا الفصل والخاص بالدراسة التطبيقية الاجابة على اشكالية دراستنا، عن طريق توزيع استبيان موجه لطلبة من جامعة معسكر ومن مختلف التخصصات.

وبذلك سنتناول هذا الفصل والخاص بالدراسة الميدانية من خلال عنصرين:

1. منهجية الدراسة وبناء الاستبيان
2. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الاستبيان.

1. منهجية الدراسة وبناء الاستبيان:

1.1 نموذج الدراسة: لماذا نموذج Ajzen (1991)؟

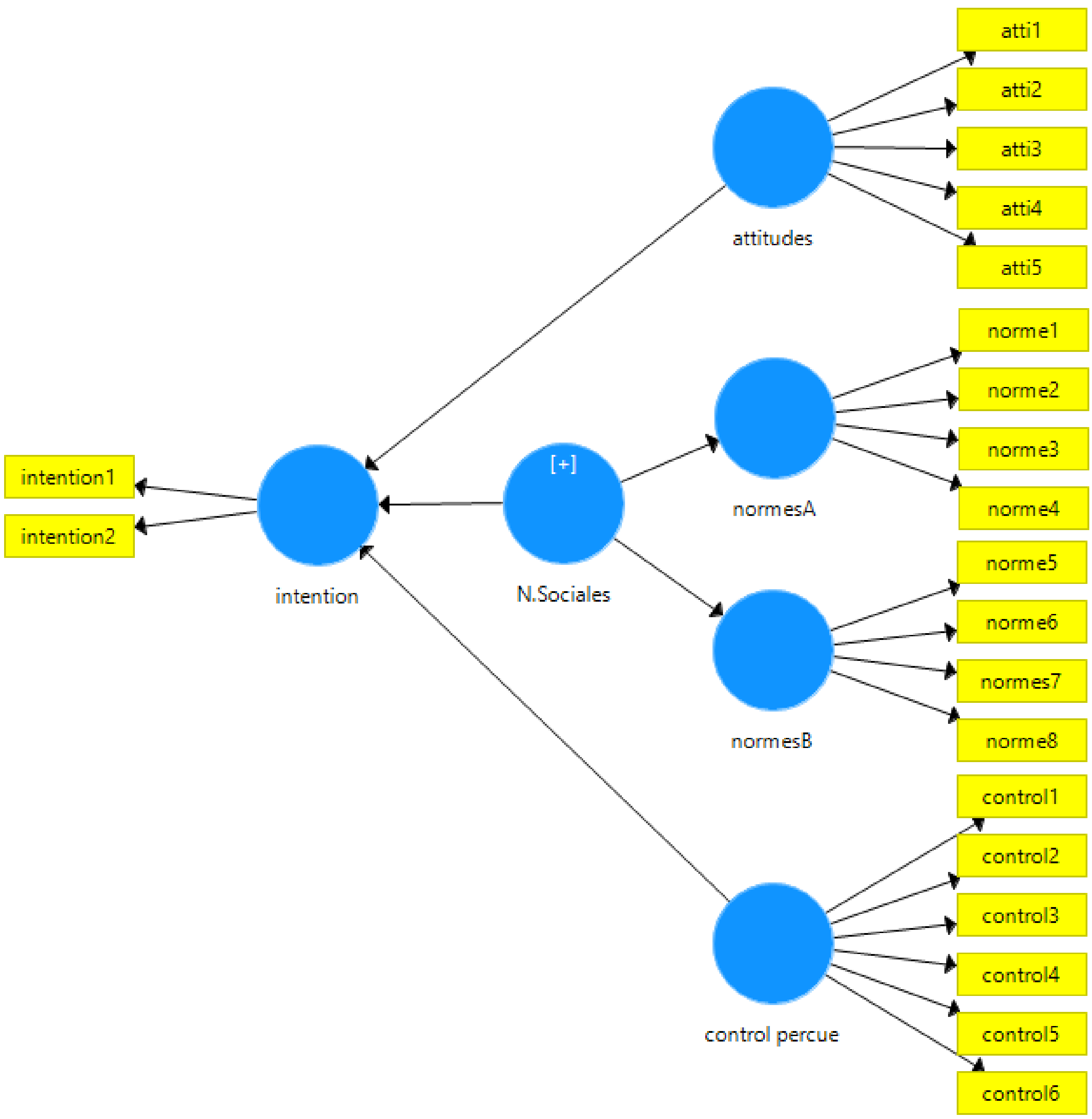
يستند الاطار النظري لدراستنا على نموذج Ajzen (1991) وذلك لكونه يبدو مناسب أكثر وخصوصا لفهم المكانة التي تحتلها متغيرة المعايير الاجتماعية في النموذج ومدى تأثيرها على التوجه المقاولاتي للطلبة، ففي هذا النموذج تعتبر المعايير الاجتماعية متغيرة أساسية تؤثر مباشرة على التوجه المقاولاتي، بينما في نموذج Shapero et Sokol (1982) لا تعتبر إلا بعدا من أبعاد الرغبة[335]. كما أنه ولحد الآن لا يزال الجدل قائما حول تأثير المعايير الاجتماعية على التوجه المقاولاتي.

ففي السياق الفرنسي تم حذف هذه المتغيرة عند تطبيق النماذج[336].

[335] Emin S, « **La création d'entreprise: Une perspective attractive pour les chercheurs publics** ». Finance Contrôle Stratégie,Vol. 9, No. 3, 2006, pp 42-43.

[336] سلامي منيرة، **مرجع سبق ذكره**، ص 50.

الشكل رقم 28: يوضح نموذج نظرية السلوك المخطط



المصدر: من اعداد الباحثة باستخدام برنامج Smart-Pls

2.1 المتغيرات المضافة إلى نموذج Ajzen:

يفترض أن المتغيرات التفسيرية لنموذج نظرية السلوك المخطط كافية لتفسير التوجهات والأفعال. ومع ذلك، يعد هذا الاطار النظري من حيث المبدأ مفتوحا لإضافة متغيرات تفسيرية اضافية[337].

وفي هذا السياق، قمنا بإضافة المتغيرات الأتية إلى نموذج Ajzen:

- **التمكين المقاولاتي:** والذي ارتأيناه كمتغيرة مهمة. فالتمكين المقاولاتي في دراستنا هذه هو بناء ذو ثلاث أبعاد هي: الرقابة السلوكية المدركة، الفعالية الذاتية المقاولاتية، وموضع التحكم الداخلي.
- **امتلاك فكرة أو وجود فرصة أعمال**
- **الهروب من البطالة**
- **الخوف من الفشل**
- **تحمل المخاطر**

3.1.حدود الدراسة:

1.3.1. الحدود البشرية (مجتمع وعينة الدراسة):

1.1.3.1. مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة السنة الثالثة ليسانس بجامعة معسكر. وتم اختيار هذه الفئة بالذات لأنها الأكثر شيوعا في الدراسات والبحوث حول التوجه المقاولاتي (2006) [339] ;,(1999)Tkachev and Kolvereid ;,(2001)Autio and[338]

Sandrine Emin, **« Les facteurs déterminant la création d'entreprise par les chercheurs publics: application des modèles d'intention »,** Revue de l'Entrepreneuriat 2004/1 (Vol. 3), p. 1-20 , p7.

[338] Autio, E., Keeley, R. H., Klofsten, M., Parker, G. G. C. & Hay, M., **Entrepreneurial intent among students in Scandinavia and in the USA**. Enterprise and Innovation Management Studies, 2(2), 2001, pp 145-160.

[339] Fayolle, A., Gailly, B. & Lassas-Clerc, N. , **Assessing the impact of entrepreneurship education programmes: a new methodology**. Journal of European Industrial Training, 30(9), 2006, pp 701-720.

C.Fayolle and., .[340] (2005) Veciana, and., (2008) Francisco linan and J Rodríguez-Cohard.

ويختار الباحثون هذه الفئة على أساس أنها على أبواب التخرج وعلى وشك مواجهة خيارها المهني.

الجدول رقم 04: يوضح توزيع مجتمع الدراسة.

الكليات	عدد الطلبة		
الكليات	**ذكور**	**اناث**	**المجموع**
كلية علوم الطبيعة والحياة	33	206	239
كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير	154	234	388
كلية العلوم والتكنولوجيا	268	180	448
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية	69	244	313
كلية الآداب واللغات	108	526	634
كلية الحقوق والعلوم السياسية	164	273	437
الإجمالي	796	1663	**2459**

المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على معطيات مكتب احصاء الجامعة لسنة 2014.

2.1.3.1.عينة الدراسة:

باستخدام موقع Raosoft[341]، تم تحديد حجم العينة ليكون 333 طالب، أما حجم العينة وفقا لمعادلة ريتشارد جيجر فهو : **332,3702536332**

معادلة ريتشارد جيجر

$$n = \frac{\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2}{1 + \frac{1}{N}\left[\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2 - 1\right]}$$

و عليه تمثلت عينة الدراسة في 333 طالب.

[340] Veciana, J. M., Aponte, M. & Urbano, D., **university students' attitudes towards entrepreneurship: a two countries comparison**. International Entrepreneurship and Management Journal, 1(2), 2005, pp 165-182.

[341] http: //www.raosoft.com/samplesize.html

الجدول رقم 05: يوضح عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة

	عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المسترجعة
الكليات		
كلية علوم الطبيعة والحياة	32	9
كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير	53	53
كلية العلوم والتكنولوجيا	61	27
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية	42	0
كلية الآداب واللغات	86	0
كلية الحقوق والعلوم السياسية	59	11
الإجمالي	**333**	**100**

المصدر: من إعداد الباحثة

معدل الاستجابة هو33.33%، وهو ليس مرتفعا لكنه مرضي استنادا الى Francisco linan& Juan Carlos Rodríguez-Cohard (2008)[342] عند الأخذ بعين الاعتبار أن الاطار الزمني هو سنتين ونصف تقريبا.

بالنسبة لــ Audet (2004)[343]، فقد كان معدل الاستجابة خلال 18 شهر هو 35.3%. أما في دراسة Souitaris et al (2007)[344]، فقد كان معدل الاستجابة هو 55.3% على مدى 5 أشهر.

---

[342] Francisco linan& Juan Carlos Rodríguez-Cohard, **temporal stability of entrepreneurial intentions: a longitudinal study**, 48th Congress of the European Regional Science Association, 27 – 31 August 2008. Liverpool, UK.

[343] Audet, J. **, A longitudinal study of the entrepreneurial intentions of university students**. Academy of Entrepreneurship Journal, 10(1), 2004, pp 3-16

[344] Souitaris, V., Zerbinati, S. & Al-Laham, A. , **Do entrepreneurship programmes raise entrepreneurial intention of science and engineering students? The effect of learning, inspiration and resources**. Journal of Business Venturing, 22(4), 2007, pp 566-591

2.3.1. الحدود المكانية: جامعة معسكر

3.3.1. الحدود الزمانية:

تمت عملية توزيع واسترجاع الاستبيان على ثلاث مراحل:

- المرحلة الأولى: السنة الجامعية 2015/2014.
- المرحلة الثانية: السنة الجامعية 2016/2015.
- المرحلة الثالثة: نهاية السداسي الأول للسنة الجامعية 2017/2016.

4.1.أداة الدراسة الميدانية:

اعتمدنا في جمع البيانات على استبيان يتكون من مجموعة من الفقرات، بدءا بمقدمة تستعرض هدف الدراسة. وجاءت فقرات الاستبيان مفصلة لمتغيرات نموذج الدراسة.

أما عن نموذج أسئلة الاستبيان فكان نموذج السؤال المغلق، وكانت الاجابات وفق سلم ليكرت من خمس درجات.

وبهدف تفريغ البيانات في جداول وتحليلها وتفسيرها استعنا ببعض البرامج، مثل برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية **(SPSS.20)**، برنامج **(EXCEL)** اصدار 2010، وبرنامج **SMART PLS3.**

5.1. تصميم الاستبيان:

1.5.1. مقدمة الاستبيان:

وفقا لــ M.Grawitz (1996)[345]، من المهم عدم اهمال تقديم موضوع الدراسة. على المتقصي أن يكون واع أن عمله يمكن أن يكون في كثير من الأحيان انتهاكا لخصوصية وأسرار المستجوبين. فمن المفيد تحسيس المستجوبين حول الطابع الأكاديمي للدراسة. وهو كذلك بالنسبة لدراستنا.

[345] A. Tounes, 2003, **Op. Cit**, p 222.

2.5.1. متغيرات الدراسة و كيفية قياسها:

-المتغير التابع: التوجه المقاولاتي:

لقياس متغيرة التوجه المقاولاتي، اختلف الباحثون في عدد الأسئلة. فهناك من استخدم سؤال واحد مباشر وهناك من استخدم ثلاث أسئلة كما هو الحال بالنسبة ل Kolvereid (1996)، وهناك من استخدم أكثر من ذلك (10 أسئلة بالنسبة لـ Thompson (2009)[346]). وقد اعتمد Kolvereid (1996)، في طرح بنوده على مبدأ وجود اختيار بين أن يكون الفرد موظفا أو يؤسس عمله الخاص، وهو المبدأ نفسه الذي اعتمدناه. وقد تم قياس هذه المتغيرة من خلال بندين.

- **المتغيرات المستقلة:** نوضحها فيما يلي

1 -المواقف:

أخذنا بقياس Linan and chen (2009)[347]، والذي شمل خمس بنود

2 -المعايير الاجتماعية:

في معظم الدراسات حول التوجه المقاولاتي تم الأخذ بعين الاعتبار باقتراحات كل من Ajzen وFishbein (1980)، بحيث يطلب من الطلبة تحديد لأربع مجموعات من الأفراد ينتمون الى محيطهم الاجتماعي (العائلة، الأصدقاء، الأساتذة، الأشخاص المهمين بالنسبة اليهم):

- رأي هذه المجموعة، في حالة ما اذا قاموا بإنشاء مؤسسة.
- الأهمية التي يوليها لآراء هؤلاء الأفراد في حالة ما اذا اتخذوا قرار الإنشاء.

3 -الرقابة السلوكية المدركة:

هي مسبقة التوجه والسلوك التي تمت اضافتها إلى نظرية السلوك المخطط ل Ajzen. وتختلف الرقابة السلوكية المدركة عن الفعالية الذاتية. وقد أخذنا لقياس هذه المتغيرة بقياس **Linan and chen (2009)**، والذي يشمل 6 بنود .

---

[346] Edmund R. Thompson, **Individual Entrepreneurial Intent: Construct Clarification and Development of an Internationally Reliable Metric**, Entrepreneurship Theory and Practice, may 2009, pp 669-694.

[347] Francisco Liñán , Yi-Wen Chen, **Development and Cross-Cultural Application of a Specific Instrument to Measure Entrepreneurial Intentions**, entrepreneurship Theory And Practice, may 2009, pp 593-617.

4 -الفعالية الذاتية المقاولاتية:

يعتبر مقياس كل من Chen et al (1998) ومقياس De Noble et al (1999) الأكثر شيوعا في الأدبيات لقياس الفعالية الذاتية، ومقياس هذين الأخيرين ليس إلا تكييفا لمقياس Chen et al (1998)[348].

اعتمدنا في قياس الفعالية الذاتية المقاولاتية في دراستنا هذه على مقياس سبق استخدامه في الدراسات السابقة، والذي يشمل 20 بند.

وقد طلب من الطلبة تحديد مدى قدرتهم على القيام بمختلف المهام المرتبطة بإنشاء مؤسسة على سلم قياس ذو 5 درجات.

5 -موضع التحكم:

يعتبر موضع التحكم سمة من سمات الشخصية التي نالت اهتمام الباحثين في مجالي المقاولة وعلم النفس، وقد ظهر من خلال أعمال Julien Rotter. يرى هذا الأخير أن لموضع التحكم بعدين هما: بعد خارجي وبعد داخلي. وقد كانت أعمال Julien Rotter انطلاقة لبروز أعمال أخرى من بينها أعمال Levenson (1973) الذي ميز بين ثلاث مصادر لموضع التحكم: مصدر داخلي ومصدرين خارجيين، واقترح سلم قياس يتكون من 24 بند.

ولقياس هذه المتغيرة، استخدمنا سبع بنود مستقاة من دراسات سابقة.

6 -تحمل المخاطر:

تم قياس هذه المتغيرة من خلال 5 بنود.

أما "**الخوف من الفشل**"، "**الهروب من البطالة**"، و"**وجود فكرة أو فرصة أعمال**". فقد تم قياس كل متغيرة من خلال سؤال واحد مباشر.

[348] BENATA Mohamed, **Op.Cit**,p 227

3.5.1. بطاقة البيانات الشخصية:

معظم الدراسات حول التوجه المقاولاتي انتهجت نفس الطريقة وهي ترك الجزء الخاص بالبيانات الشخصية في آخر الاستبيان وبما أن دراستنا هي دراسة ممتدة فقد تطلب ذلك ضرورة وضع اطار خاص ب: الاسم، اللقب، رقم الهاتف، العنوان البريدي والالكتروني لإمكانية متابعة الدراسة.

6.1. عرض الاستبيان على الجهات المعنية:

كما هو متعارف عليه في مجال البحث، أنه بعد تصميم الاستبيان يجب عرضه على محكمين لتقييمه والتأكد من قابلية فهم أسئلته وموائمتها لموضوع الدراسة، وهو كذلك بالنسبة لنا إذ قمنا بمراسلة أساتذة متخصصين في مجال المقاولة من جامعات فرنسية وأساتذة من جامعتنا، لكن لم يصلنا أي رد. واكتفينا برأي الأستاذ المشرف وأراء الأساتذة المسؤولين عن التخصص والذين وافقوا على توزيع الاستبيان. لكن وقبل التوزيع النهائي للاستبيان قمنا باختباره على عينة من طلبة الاقتصاد والتسيير للتأكد من بساطة الأسئلة، وبالفعل أشار الطلبة أن الأسئلة مفهومة. ولذلك شرعنا في التوزيع النهائي. أما عن عينة الاختبار فتكونت من 14 طالب وذلك استجابة لــ Y.EVRAD et alii (1997)[349] واللذان أشارا أن عينة الاختبار تتكون من ما بين 12 و30 فرد.

7.1. الطريقة المستخدمة لاختبار فرضيات الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا هذه على **طريقة المعادلات البنائية**، والتي أصبح استعمالها واسعا في البحوث لما لها من أهمية تتمثل في: قدرتها على اختبار النماذج المعقدة ذات العلاقات المباشرة والغير مباشرة المتعددة، والنماذج التي تحتوي على بناءات كامنة.

فالنمذجة عن طريق المعادلات البنائية هي تقنية تقوم على اختبار وتقدير العلاقات السببية بين المتغيرات التابعة والمتغيرات المستقلة في وقت واحد وبطريقة متزامنة[350].

---

[349] Tounes, 2003, **Op.Cit**, p 228.

[350] Mounia Diamane et Salah Koubaa, **Comment favoriser l'attitude entrepreneuriale des étudiants ? Etude exploratoire**, Entrepreneuriat Responsible: Pratiques et Enjeux Theoriques, 9e Congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation, 20-22 mai 2015, Nantes, France, p11.

وقد استخدمنا بالتحديد طريقة أقل المربعات الجزئية Partial least square، وفيما يلي لمحة عن هذه الطريقة.

1.7.1.لمحة عن طريقة PLS-SEM المستخدمة في الدراسة، بالاستعانة ببرنامج Smart-Pls:

PLS هي تقنية نمذجة المتغيرات الكامنة التي اكتسبت شعبية في مجال البحث في مجال إدارة الأعمال وفي مجال المقاولة ;Agarwal, (2006) & chambadi, Campbell, Kautonen, Tornikoski, & Kibler, 2011; Liñan & Chen, 2009; Mitchell, Mitchell, & Smith, (2008)[351].

تعمل طريقة أقل المربعات الجزئيةPartial least square على تقييم واختبار جودة المقاييس (أو ما يطلق عليهم المؤشرات) المستخدمة في متغيرات البحث الكامنة. وكذلك تعمل على تقييم واختبار العلاقة الترابطية بين عناصر متغيرات البحث الكامنة بعضها مع بعض، المستخدمة في نموذج البحث[352]. كذلك تقوم هذه الطريقة بتقييم العلاقة التنبؤية المستخدمة في نموذج البحث، وتختبر الى أي مدى يمكن للمتغيرات الكامنة الخارجية (أو ما يسمى أيضا بالمتغيرات المستقلة) المستخدمة في نموذج البحث أن تتنبأ بالتغير في قيم المتغيرات الكامنة الداخلية (أو ما يسمى أيضا بالمتغيرات التابعة)[353].

ومما دفعنا الى اختيار هذه الطريقة هو قدرتها على التعامل مع العينات صغيرة الحجم، حيث تتمثل عينة دراستنا في 100 طالب.

---

[351] Rachel S. Shinnar and al, Entrepreneurial Perceptions and Intentions: **The Role of Gender and Culture**, Article in Entrepreneurship: Theory and Practice · May 2012, p 475.

[352] عادل العريفي، **الدليل المختصر لتحليل البيانات الإحصائية باستخدام طريقة PLS وبرنامج smart PLS**، الإصدار الأول، 2014، ص2.

[353] المرجع السابق، ص2

ويتم تقييم نموذج الدراسة باستخدام هذه الطريقة من خلال مرحلتين هما[354]:

المرحلة الأولى: تقييم جودة واختبار العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث الكامنة وعناصر القياس الداخلية التابعة لها أو المستخدمة في قياسها. وتسمى هذه المرحلة بالتقييم القياسي للنموذج البحثي.

المرحلة الثانية: تقييم جودة واختبار العلاقة بين متغيرات البحث الكامنة بعضها مع بعض داخل نموذج البحث. وتسمى بمرحلة التقييم الهيكلي للنموذج البحثي.

أول مرحلة في تقييم النموذج القياسي هي اختبار صدق وثبات السلم المقترح. واختبار الثبات يتم من خلال معامل الاتساق الداخلي α كرونباخ. غير أن طريقة المعادلات البنائية اقترحت مؤشرا أخرا هو rho de Joreskog، لكونه أقل حساسية لعدد البنود التي يتم تحليلها[355]، وحسب Chin (1998)، rho هو مؤشر أفضل من ألفا كرونباخ لأنه يعتمد على نتائج النموذج بدلا من اعتماده على الارتباطات الملاحظة بين المتغيرات الظاهرة لجميع البيانات[356]، هذين المؤشرين من أجل اختبار الاتساق الداخلي. وبالإضافة الى ما سبق يوجد معامل الثبات المركب Composite Reliability p_c.

وفيما يخص الصدق، هناك الصدق التقاربي validite convergente، وصدق التمييز validite discriminante. فلتقييم الصدق التقاربي اقترح Fornell et Larcker (1981)[357] معيارين هما: المساهمات العاملية لكل مؤشر، يجب أن تكون معنوية وأعلى من 0.5. أما المعيار الثاني فهو مستخلص التباين المتوسط AVE، والذي يجب أن لا تقل قيمته عن 0.5.

[354] المرجع السابق، ص 4.

[355] Didellon et Valette Florence 1996, cite par Salah koubaa, **L'intention entrepreneuriale des etudiants au maroc – une analyse par l'approche PLS,** conference paper, october 2011, p9.

[356] Mehdi Mili, Frédéric Teulon, « Stratégie de prêts pour les filiales bancaires dans les pays émergents », Gestion 2000 2015/6 (Volume 32), P 45.

[357] Fornell, C. and Larcker, D.F. , **Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error**. Journal of Marketing Research, Vol. 18 No. 1, 1981, pp. 39-50

أما فيما يخص صدق التمييز، فيتم اختباره من خلال التحميلات المتقاطعة Cross-Loadings بمعنى أن ارتباط المؤشرات بمتغيراتها الكامنة يجب أن يكون أعلى من ارتباطها بالمتغيرات الكامنة الأخرى. كذلك هناك معيار آخر لاختبار الصدق التمييزي، وهو معيار Fornell et Larcker. فالنسبة لــ (Fornell and Larcker, 1981)، يجب أن تكون القيم القطرية أعلى من القيم الموجودة في الصفوف الأخرى، حتى يتم اثبات الصدق التمييزي.

أما فيما يخص تقييم النموذج الهيكلي، فيتم عن طريق تقييم القوة التفسيرية ومعنوية معاملات المسار. فتقييم القوة التفسيرية يتم من خلال: معامل التحديد R^2، معيار كوهن f^2، ومعيار Stone-Geisser test Q^2. بالنسبة لمعامل التحديد، قيمة 0.76 تعني أنه قوي، قيمة 0.33 تعني أنه متوسط، ويكون ضعيف لما تساوي قيمته 0.19. وفيما يخص قيم f^2، 0.35 كبير، 0.15 متوسط، 0.02 ضعيف[358]. قيمة Q^2 يجب أن تكون أكبر من 0 لتعبر عن أهمية الارتباط التنبؤي.

أما فيما يخص معاملات المسار، فيجب أن تكون قيمة tالخاصة بكل مسار أكبر من 1.96، والقيمة الاحتمالية ل P.value أقل من 0.05. والجدول التالي يوضح قيم P:

الجدول رقم 06: يوضح قيم P.Value

نوع العلاقة بين المتغيرين	القيمة الاحتمالية
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عالية بين المتغيرين	0.01> P
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين	0.05>p>0.01
لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين	p> 0.05

المرجع: الطيب بالولي، دراسة أثر أنشطة البحث والتطوير على الابتكار في المؤسسات الصناعية– دراسة حالة عينة من المؤسسات في الجزائر–، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص مانجمنت وتسيير المؤسسات، جامعة ورقلة، فيفري 2017، ص 177.

[358] عادل العريقي، **مرجع سبق ذكره**، ص 8.

8.1.خصائص العينة:

1.8.1. تصنيف العينة حسب التخصص:

الجدول رقم 07: يوضح تصنيف العينة حسب التخصص

	تخصصات العلوم التجارية	تخصصات العلوم الغير تجارية
عدد الطلبة	53	47

المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على نتائج Spss

تتوزع عينة الدراسة والمتمثلة في 100 طالب بين 53 طالب من كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسير، و47 طالب من تخصصات العلوم غير تجارية (كلية العلوم والتكنولوجيا، كلية علوم الطبيعة والحياة، كلية الحقوق والعلوم السياسية).

وتتوع عينة طلبة تخصصات الاقتصاد والتسيير المتمثلة في 53طالب كما يلي: 20 طالب تخصص مقاولة، 11 طالب تخصص تسويق، 12 طالب تخصص محاسبة، 10 طلاب تخصص تسيير الموارد البشرية.

2.8.1. توزيع العينة حسب الجنس:

أما عن توزيع العينة من حيث الجنس، فيوضحه الجدول الأتي:

الجدول رقم 08: يوضح تصنيف العينة حسب الجنس

	النسبة المئوية
إناث	57
ذكور	43

المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على نتائج Spss

كما هو موضح في الجدول أعلاه، فإن عينة الدراسة تتوزع بين 57% إناث و43% ذكور.

3.8.1. توزيع العينة حسب السن:

الجدول رقم 09: يوضح توزيع العينة من حيث السن.

العمر	التكرار	النسبة المئوية %
أقل من 25 سنة	88	88
من25 الى 30 سنة	11	11
أكثر من 30 سنة	1	1
المجموع	100	100

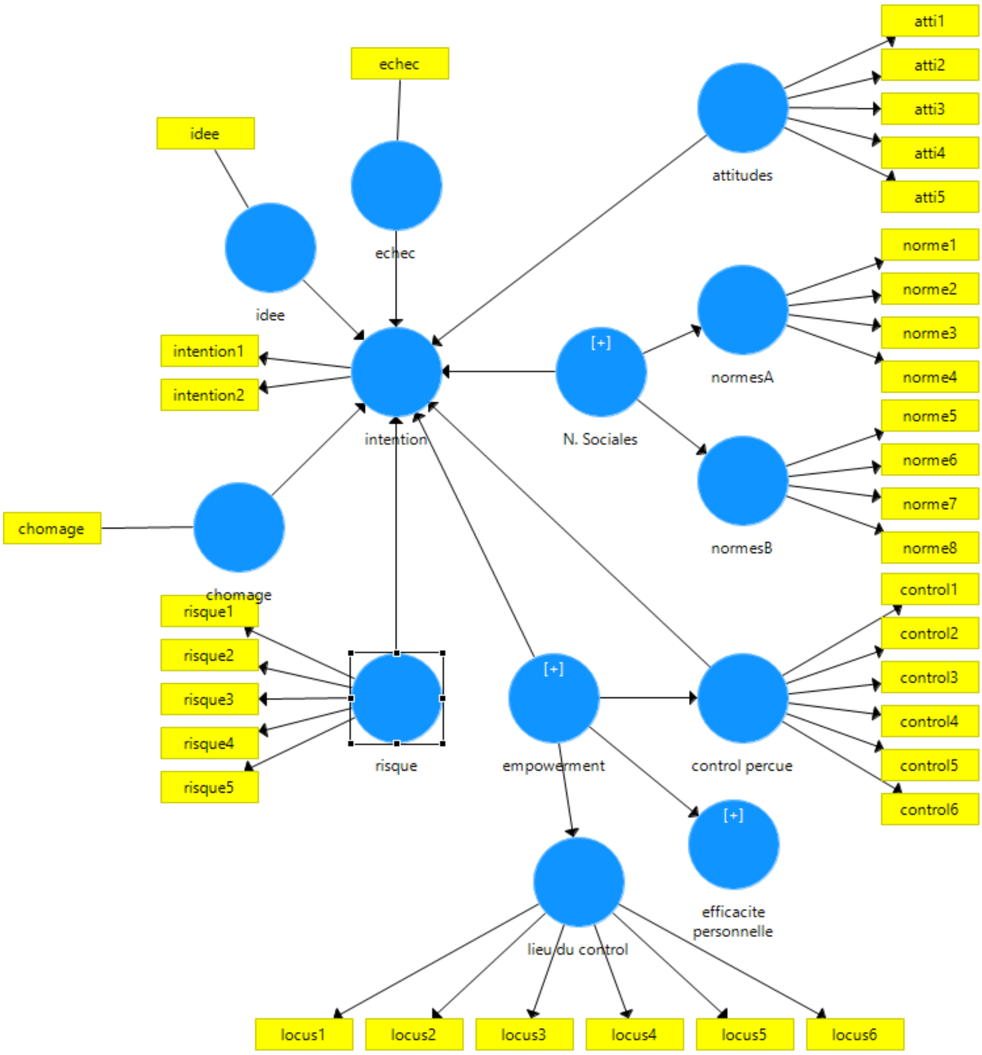
المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على نتائج Spss

يتضح من الجدول أن 88 % من الطلبة سنهم أقل من 25 سنة، و11 % سنهم ما بين 25 الى 30 سنة. أما نسبة الطلبة الذين سنهم أعلى من 30 سنة، فهي 1%.

2. عرض وتحليل نتائج الدراسة:

نموذج الدراسة الخاص بكل مرحلة وبعد إضافة المتغيرات التي سبق ذكرها، يمثله الشكل الآتي:

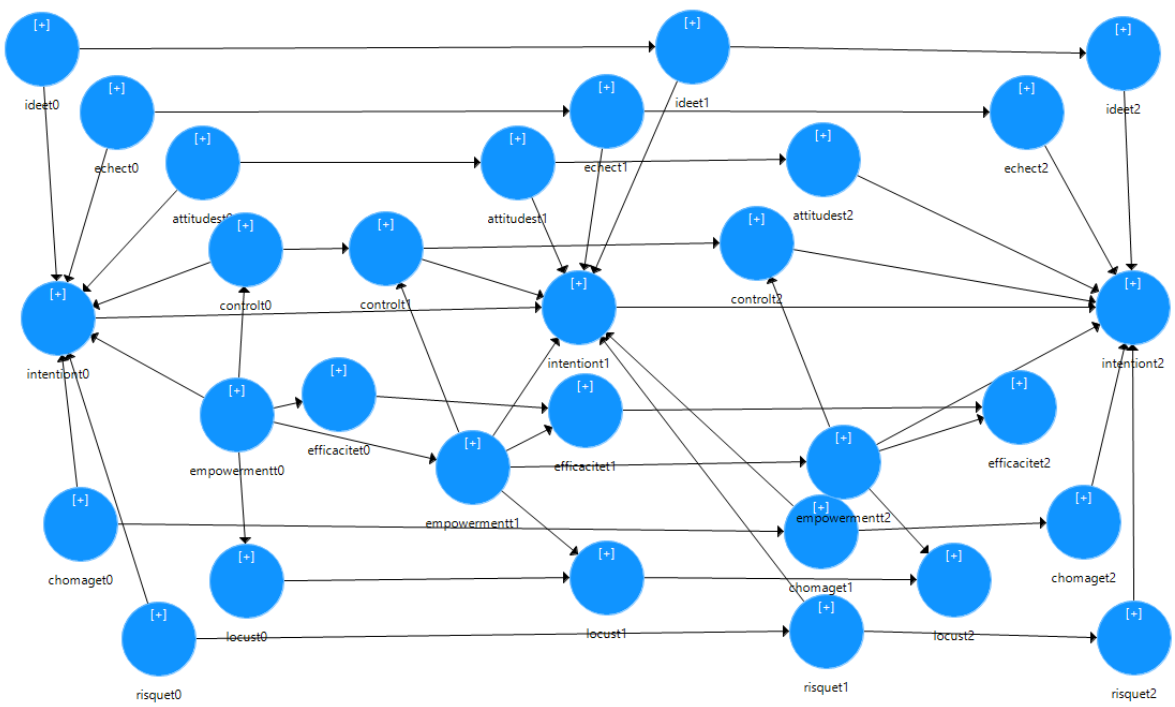
الشكل رقم 29: يوضح النموذج الخاص بكل مرحلة



المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على نتائج Smart pls3

و بما أن دراستنا هي دراسة ممتدة على ثلاث مراحل واستهدفت نفس العينة، فقد تطلب الأمر بناء نموذج تطوري وهو ما يوضحه الشكل الآتي:

الشكل رقم 30: يوضح النموذج التطوري للدراسة



المصدر: من اعداد الباحثة بالاستعانة ببرنامج Smart-Pls3

من أجل التقييم القياسي لنموذج دراستنا، قمنا بتشغيل Pls alghorithm. وانطلاقا من نتائج هذا الأخير، ومن أجل تحسين الاتساق الداخلي لسلم القياس وثباته، قمنا بحذف المؤشرات التي قيم تشبعها على متغيراتها الكامنة أقل من 50%، والتي يشترط أن تكون 0.50 فأكثر.

وفيما يلي سوف نعرض المؤشرات التي تم حذفها بالنسبة لكل متغير:

- **المواقف Attitudes:** تم حذف المواقف 1 (atti1) والمواقف 4 (atti4).
- **الرقابة السلوكية المدركة Control Percue :** حذف الرقابة1 (Control1)

- **الفعالية الذاتية المقاولاتية Efficacite Personnelle:** تم حذف الفعالية 2 (Effic2)، الفعالية6 (Effic6)، الفعالية7 (Effic7)، الفعالية8 (Effic8)، الفعالية 10 (Effic10)،

الفعالية11 (Effic11)، الفعالية12 (Effic12)، الفعالية 15 (Effic15)، الفعالية 16 (Effic16).

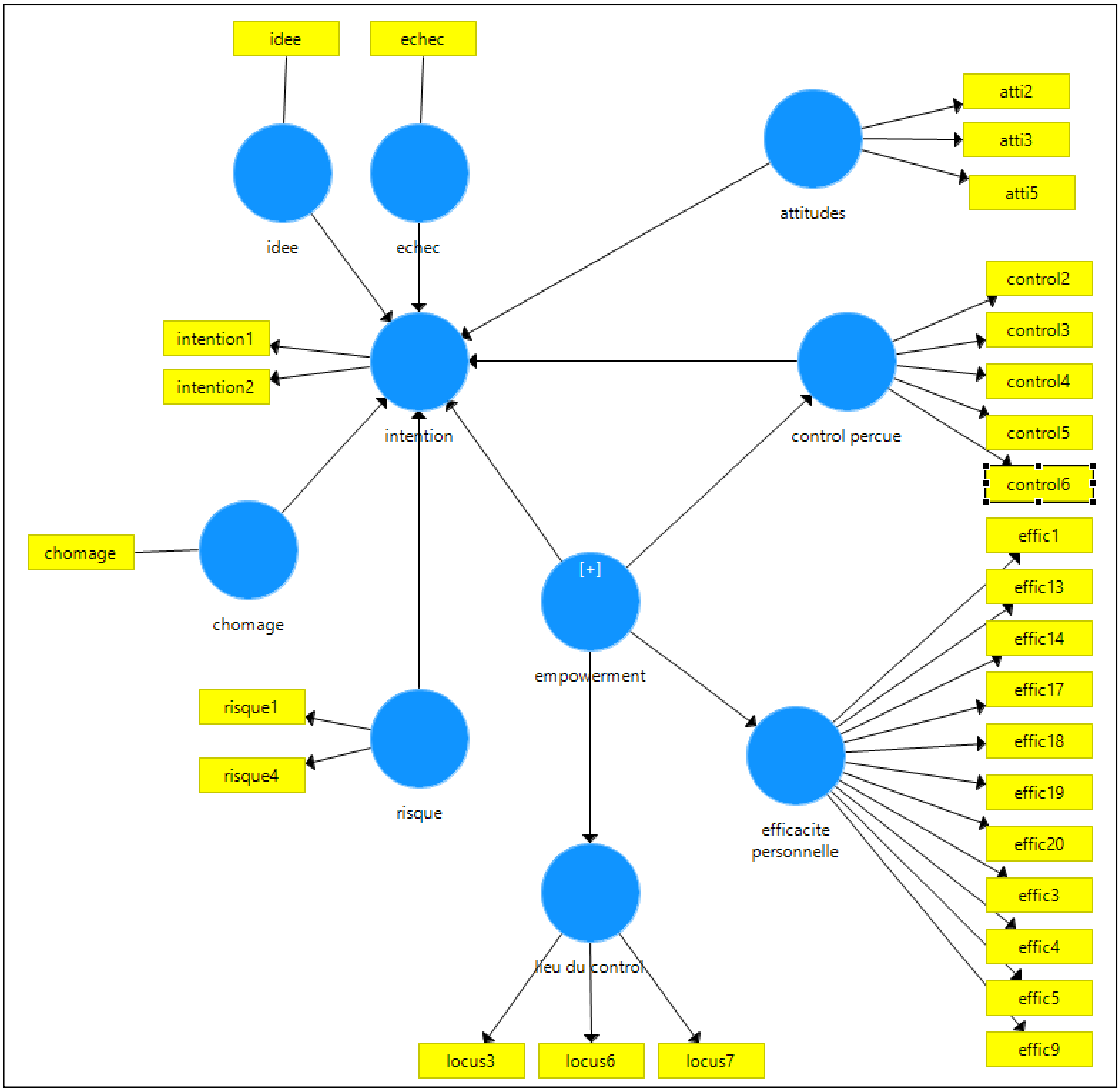
- **موضع التحكم الداخلي Locus de control interne:** تم حذف موضع التحكم 1(Locus1)، موضع التحكم2 (Locus2)، موضع التحكم4 (locus4)، موضع التحكم5 (Locus 5).

- **تحمل المخاطر:** حذف المخاطر2 (risque2)، المخاطر 3 (risque3) و المخاطر5 (risque5).

وفيما يخص **متغيرة المعايير الاجتماعية** فقد تم حذفها نهائيا من نموذج الدراسة من أجل تحسين الاتساق الداخلي لسلم القياس، فقد كانت قيم AVE وألفا كرونباخ ضعيفة في جميع مراحل الدراسة.

وعليه فالنموذج النهائي للدراسة و الخاص بكل مرحلة هو كالآتي:

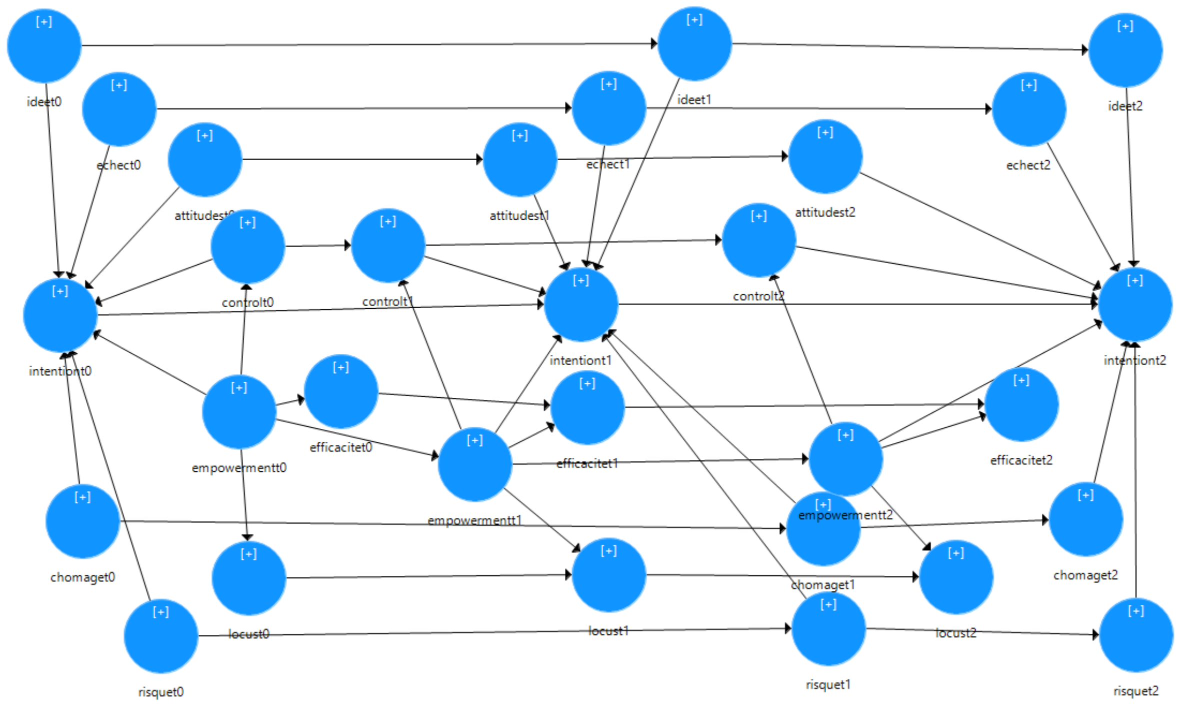
الشكل رقم 31: يوضح النموذج النهائي للدراسة والخاص بكل مرحلة



المصدر: من اعداد الباحثة بالاستعانة ببرنامج Smart Pls

و من أجل التذكير فقط، فالنموذج التطوري كما هو موضح أدناه:

الشكل رقم 32: يوضح النموذج التطوري للدراسة.



المصدر: من اعداد الباحثة بالاستعانة ببرنامج Smart- Pls 3

1.2. النتائج باستخدام النموذج النهائي أعلاه:

1.1.2. اختبار ثبات القياس:

مستوى α كرونباخ الموصى به بالنسبة لـــ Hair and al (1995)[359] و Spector and (2002)[360] و Schilling (2002)[361] هو 0.7، فهذا المستوى يشير الى ان سلم القياس له درجة كافية من ثبات الاتساق الداخلي. وهذا يتوافق مع آراء Rothbard and Edwards (2003)[362]، McAllister and Bigley (2002)[363].غير أن هناك دراسات تعتبر 0.6 قيمة مقبولة .

وأكد عودة وملكاوي (1987)[364]، أنه اذا كان معامل الثبات يفوق (0.53) فهو يعد كافيا للبحث الذي يعتمد الاستبانة كأداة له.

أما معامل rho de rojesko، فيشترط أن تكون قيمته أكبر من 0.7.

[359] HAIR, J.F., ANDERSON, R.E., TATHAM, R.L. AND BLACK, W.C. (1995). Multivariate data analysis. PRENTICE HALL: ENGLEWOOD CLIFFS, NJ. IN ALEXANDROS G. SAHINIDIS AND AL, **The role of gender on entrepreneurial intention among students: an empirical test of the theory of planned behavior in a greek university**, INTERNATIONAL JOURNAL ON INTEGRATED MANAGEMENT, 2012, VOLUME1, ISSUE1, P 68.

[360] Spector,P.E.,Cooper,C.L.,Sanchez,J.I.,O'Driscoll,M.,Sparks,K.,Bernin,P.,etal.(2002**).Locus of control and well beingatwork**: HowgeneralizableareWesternfindings?AcademyofManagementJournal,45,453-470, in Lance, C. E., Butts, M. M., & Michels, L. C. (2006). The sources of four commonly reported cutoff criteria what did they really say?. Organizational research methods, 9(2), p205.

[361] Schilling,M.A.(2002).Technologysuccessandfailureinwinner-take-allma kets: Theimpactoflearningorientation, timing, and network externalities. Academy of Management Journal, 45, 387-398. In
Lance, C. E., Butts, M. M., & Michels, L. C. (2006). The sources of four commonly reported cutoff criteria what did they really say?. Organizational research methods, 9(2), p205.

[362] Rothbard, N. P., & Edwards, J. R. (2003). Investment in work and family roles: A test of identity and utilitarian motives. Personnel Psychology, 56(3), p713.

[363] McAllister,D.J.,&Bigley,G.A., Work contextand the definition of self: Howorganizational careinfluences organization-based self-esteem. Academy of Management Journal, 45, 2002, p 898.

[364] ساعد علي ريحان المحمدي، **العلاقة بين الخيار الاستراتيجي والهيكل التنظيمي وتأثيرهما على الفعالية التنظيمية، دراسة استكشافية لعينة من المديرين في بعض الشركات الصناعية الدولة العراقية**، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، العراق، 2011. في بوهلال فطيمة، التوافق بين الخيار الاستراتيجي والهيكل التنظيمي وتأثيره على فعالية المنظمة، أطروحة مقديمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص تسيير المؤسسات، جامعة معسكر، 2016، ص 214.

الجدول رقم 10: يوضح نتائج اختبار الاتساق الداخلي، و مستخلص التباين المشترك

	ألفا كرونباخ	Rho	معامل الثبات المركب(Pc)	مستخلص التباين المشترك(AVE)
المواقفt0	0,622	0,652	0,799	0,573
المواقفt1	0,683	0,689	0,824	0,609
المواقفt2	0,755	0,762	0,858	0,669
الهروب من البطالة t0	1,000	1,000	1,000	1,000
الهروب من البطالة t1	1,000	1,000	1,000	1,000
الهروب من البطالة t2	1,000	1,000	1,000	1,000
الرقابة t0	0,782	0,787	0,852	0,535
الرقابة t1	0,779	0,787	0,850	0,533
الرقابة t2	0,818	0,829	0,874	0,583
الخوف من الفشل t0	1,000	1,000	1,000	1,000
الخوف من الفشل t1	1,000	1,000	1,000	1,000
الخوف من الفشل t2	1,000	1,000	1,000	1,000
الفعالية الذاتية t0	0,919	0,921	0,931	0,553
الفعالية الذاتية t1	0,905	0,906	0,921	0,516
الفعالية الذاتية t2	0,902	0,905	0,919	0,508
امتلاك فكرة أو وجود فرصةt0	1,000	1,000	1,000	1,000
امتلاك فكرة أو وجود فرصةt1	1,000	1,000	1,000	1,000
امتلاك فكرة أو وجود فرصةt2	1,000	1,000	1,000	1,000
التوجه المقاولاتيt0	0,704	0,708	0,871	0,772
التوجه المقاولاتيt1	0,718	0,748	0,875	0,777

التوجه المقاولاتيt2	0,662	0,669	0,855	0,747
موضع التحكم الداخليt0	0,757	0,768	0,859	0,671
موضع التحكم الداخليt1	0,664	0,666	0,818	0,601
موضع التحكم الداخليt2	0,568	0,586	0,776	0,538
المخاطرt0	0,681	0,848	0,853	0,745
المخاطرt1	0,731	0.730	0,861	0,759
المخاطرt2	0,525	0,610	0,799	0,668
التمكين المقاولاتيt1	0,737	0,795	0,852	0,664
التمكين المقاولاتيt2	0,778	0,787	0,871	0,694
التمكين المقاولاتيt3	0,698	0,726	0,833	0,628

المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على نتائج Smart-Pls 3

انطلاقا من الجدول، نلاحظ أن قيم ألفا كرونباخ تترواح ما بين 0.622 و0.919، باستثاء متغيري موضع التحكم الداخلي t2 وتحمل المخاطر t2. فقد كانت قيم ألفا كرونباخ لهذين الأخيرين على التوالي: 0.568 و0.525، وهذه القيم مقبولة استنادا الى عودة وملكاوي (1987)، كما احتفظنا بهذين المتغيرين نظرا لأن قيمة معامل الثبات المركب ضمن المستوى المقبول. هذا ونلاحظ أن قيم rho تتروح ما بين 0.586 و0.921.

وعموما سوف نعتبر أن سلم القياس هو ذو ثبات مرض ومناسب.

2.1.2. الصدق التقاربي:

من خلال اختبار الصدق التقاربي، يتم وفقا لــ Evrad and al (1993)[365] التحقق من ما اذا كانت البنود التي تقيس نفس المتغير مرتبطة.

[365] Mounia Diamane et Salah Koubaa, **Comment favoriser l'attitude entrepreneuriale des étudiants ? Etude exploratoire**, 9e Congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation, p 16.

الجدول رقم 11: يوضح تحميلات المؤشرات على متغيراتها الكامنة

المتغيرات الكامنة	المؤشرات	تحميلات العناصر	مستخلص التباين المشترك(AVE)
المواقف t0	المواقف2 t0	0,755	0,573
	المواقف3 t0	0,650	
	المواقف5 t0	0,852	
المواقف t1	المواقف2 t1	0,776	0,609
	المواقف3 t1	0,789	
	المواقف5 t1	0,777	
المواقف t1	المواقف2 t2	0,810	0,669
	المواقف3 t2	0,795	
	المواقف5 t2	0,848	
الهروب من البطالة t0	الهروب من البطالة t0	1,000	1
الهروب من البطالة t1	الهروب من البطالة t1	1,000	1
الهروب من البطالة t2	الهروب من البطالة t2	1,000	1
ادراك الرقابة السلوكية t0	الرقابة2 t0	0,746	0,535
	الرقابة3 t0	0,719	
	الرقابة4 t0	0,690	
	الرقابة5 t0	0,786	
	الرقابة6 t0	0,710	
ادراك الرقابة السلوكية t1	الرقابة2 t1	0,692	0,533
	الرقابة3 t1	0,769	
	الرقابة4 t1	0,636	
	الرقابة5 t1	0,819	
	الرقابة6 t1	0,721	
ادراك الرقابة السلوكية t2	الرقابة2 t2	0,772	0,583
	الرقابة3 t2	0,816	
	الرقابة4 t2	0,696	
	الرقابة5 t2	0,853	
	الرقابة6 t2	0,664	
الخوف من الفشل t0	الخوف من الفشل t0	1,000	1
الخوف من الفشل t1	الخوف من الفشل t1	1,000	1
الخوف من الفشل t2	الخوف من الفشل t2	1,000	1
الفعالية الذاتية t0	الفعالية13 t0	0,690	0,553
	الفعالية14 t0	0,633	
	الفعالية17 t0	0,781	
	الفعالية18 t0	0,779	

	الفعالية19 t0	0,758	
	الفعالية1 t0	0,790	
	الفعالية20 t0	0,766	
	الفعالية3 t0	0,781	
	الفعالية4 t0	0,751	
	الفعالية5 t0	0,714	
	الفعالية9 t0	0,721	
	الفعالية13 t1	0,710	
	الفعالية14 t1	0,633	
	الفعالية17 t1	0,693	
	الفعالية18 t1	0,797	
	الفعالية19 t1	0,744	
الفعالية الذاتية t1	الفعالية1 t1	0,714	0,516
	الفعالية20 t1	0,641	
	الفعالية3 t1	0,761	
	الفعالية4 t1	0,746	
	الفعالية5 t1	0,724	
	الفعالية9 t1	0,719	
	الفعالية13 t2	0,720	
	الفعالية14 t2	0,713	
	الفعالية17 t2	0,759	
	الفعالية18 t2	0,771	
	الفعالية19 t2	0,758	
الفعالية الذاتية t2	الفعالية1 t2	0,652	0,508
	الفعالية20 t2	0,818	
	الفعالية3 t2	0,709	
	الفعالية4 t2	0,646	
	الفعالية5 t2	0,687	
	الفعالية9 t2	0,578	
امتلاك فكرة أو وجود فرصة t0	امتلاك فكرة أو وجود فرصة t0	1,000	1
امتلاك فكرة أو وجود فرصةt1	امتلاك فكرة أو وجود فرصةt1	1,000	1
امتلاك فكرة أو وجود فرصةt2	امتلاك فكرة أو وجود فرصةt2	1,000	1
التوجه t0	التوجه1 t0	0,890	0,772

	التوجه2 t0	0,867	
التوجه t1	التوجه1 t1	0,912	0,777
	التوجه2 t1	0,850	
التوجه t2	التوجه1 t2	0,882	0,747
	التوجه2 t2	0,846	
موضع التحكم الداخلي t0	موضع التحكم الداخلي3 t0	0,812	0,671
	موضع التحكم الداخلي6 t0	0,862	
	موضع التحكم الداخلي7 t0	0,782	
موضع التحكم الداخلي t1	موضع التحكم الداخلي3 t1	0,697	0,601
	موضع التحكم الداخلي6 t1	0,822	
	موضع التحكم الداخلي7 t1	0,800	
موضع التحكم الداخلي t2	موضع التحكم الداخلي3 t2	0,678	0,538
	موضع التحكم الداخلي6 t2	0,816	
	موضع التحكم الداخلي7 t2	0,698	
المخاطر t0	المخاطر1 t0	0,938	0,745
	المخاطر4 t0	0,781	
المخاطر t1	المخاطر 1 t1	0,761	0,759
	المخاطر4 t1	0,969	
المخاطر t2	المخاطر 1 t2	0,717	0,668
	المخاطر4 t2	0,906	

المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على نتائج Smart-PLS3

نلاحظ من الجدول أعلاه، أن جميع المؤشرات تتشبع على متغيراتها الكامنة بقيم أعلى من 50 %، كما أن قيم مستخلص التباين المشترك (AVE) لجميع المتغيرات تفوق 0.5. وبالتالي فقد تم التحقق من الصدق التقاربي.

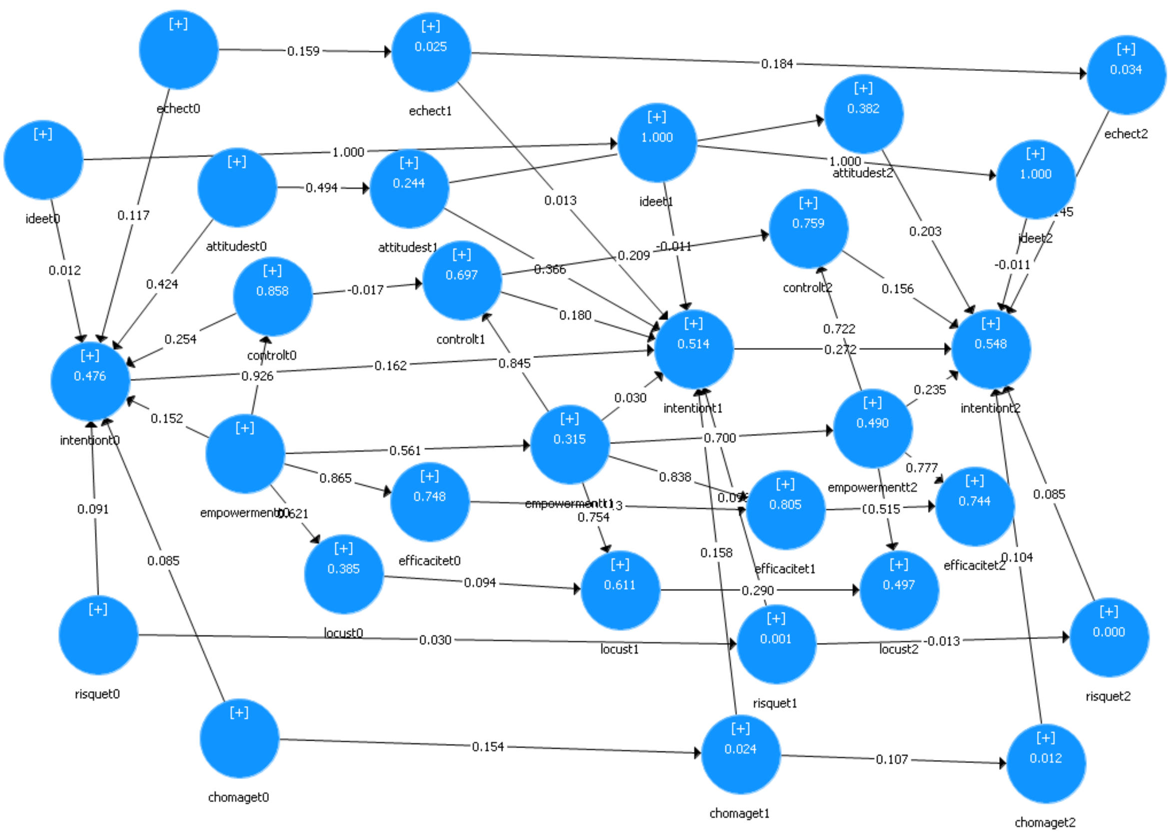
3.1.2.الصدق التمييزي[*]:

نلاحظ من جدول التحميلات المتقاطعة أن جميع المؤشرات تتشبع على متغيراتها الكامنة بقيم أكبر من تشبعها على باقي المتغيرات الكامنة. كما نلاحظ من جدول معيار Fornell-Larcker أن القيم القطرية والتي تشير الى الجذر التربيعي لمستخلص التباين المشترك AVE هي أعلى قيم في مصفوفة الارتباط. وهذا يدفعنا الى القول أنه قد تم اثبات والتحقق من الصدق التمييزي.

4.1.2.جودة النموذج:

1.4.1.2.قيم R^2:

الشكل رقم 33: يوضح نموذج الدراسة التطوري



المصدر: نتائج Smart-Pls 3

جدول رقم 12: يوضح قيم R^2

[*] انظر الملحق رقم 2 و 3

المتغير التابع	قيمة R^2
التوجه المقاولاتي t0	0,476
التوجه المقاولاتي t1	0,514
التوجه المقاولاتي t2	0,548

المصدر: نتائجSmart pls3

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيم معامل التحديد تفوق 0.33، مما يدفعنا الى القول أن النموذج هو نموذج جيد ومقبول.

2.4.1.2.جذر متوسط مربعات البواقي SRMR:

تتراوح قيمة هذا المؤشر (SRMR) بين 0 و1. وفي دراستنا هذه بلغت قيمته 0.092 وهي قيمة مقبولة استنادا الى الباحثين.

5.1.2. معامل تضخم التباين Vif:

يطبق معامل تضخم التباين للكشف عن وجود علاقة خطية متداخلة بين المتغيرات[366] . فوجود علاقة خطية متداخلة يشير الى وجود تعدد خطي، وهو ما يعتبر مشكلة ويجب على كل باحث أن يتأكد من ذلك في بحثه.

لما تكون قيمة Vif أكبر من 10 فهذا يدل على أن هناك مشكلة التعدد الخطي بين المتغيرات[367].

[366] C.B. García and al, **Collinearity: revisiting the variance inflation factor in ridge regression,** Journal of Applied Statistics, Volume 42, 2015 - Issue 3

[367] م.م .مزاحم محمد يحيى و م.م. محمود حمدون عبدالله، **تشخيص التعدد الخطي واستخدام انحدار الحرف في اختيار متغيرات دالة الاستثمار الزراعي في العراق للفترة 1980-2000**، جامعة تكريت- كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد3، العدد8، 2007.

بالنسبة لـــ Diamantopoulos and Siguaw (2006)، قيمة VIF أقل من 3.3 هي قيمة ممتازة[368].

[368] Phatcharee Toghaw Thongrattana, **"Assessing reliability and validity of a measurement instrument for studying uncertain factors in Thai rice supply chain"** (October 1, 2010).SBS HDR Student Conference.Paper 4. P 6. http: //ro.uow.edu.au/sbshdr/2010/papers/4

الجدول رقم 13: يوضح قيم معامل التضخم (VIF)

الفقرات	VIF	الفقرات	VIF
المواقف2 t0	1,380	الفعالية17 t1	1,841
المواقف3 t0	1,114	الفعالية18 t1	3,074
المواقف5 t0	1,438	الفعالية19 t1	2,370
المواقف2 t1	1,418	الفعالية1 t1	2,005
المواقف3 t1	1,232	الفعالية20 t1	1,604
المواقف5 t1	1,411	الفعالية3 t1	2,348
المواقف2 t2	1,742	الفعالية4 t1	2,208
المواقف3 t2	1,326	الفعالية5 t1	2,007
المواقف5 t2	1,740	الفعالية9 t1	1,908
الهروب من البطالة t0	1,000	الفعالية13 t2	2,051
الهروب من البطالة t1	1,000	الفعالية14 t2	2,022
الهروب من البطالة t2	1,000	الفعالية17 t2	2,926
الرقابة2 t0	1,479	الفعالية18 t2	3,615
الرقابة3 t0	1,430	الفعالية19 t2	3,162
الرقابة4 t0	1,770	الفعالية1 t2	1,807
الرقابة5 t0	2,015	الفعالية20 t2	2,952
الرقابة6 t0	1,577	الفعالية3 t2	2,149
الرقابة2 t1	1,397	الفعالية4 t2	1,682
الرقابة3 t1	1,575	الفعالية5 t2	1,814
الرقابة4 t1	1,610	الفعالية9 t2	1,644
الرقابة5 t1	2,137	امتلاك فكرة أو وجود فرصة t0	1,000
الرقابة6 t1	1,497	امتلاك فكرة أو وجود فرصةt1	1,000
الرقابة2 t2	1,749	امتلاك فكرة أو وجود	1,000

		فرصةt2	
الرقابة3 t2	1,914	التوجه1 t0	1,420
الرقابة4 t2	1,590	التوجه2 t0	1,420
الرقابة5 t2	2,317	التوجه1 t1	1,456
الرقابة6 t2	1,375	التوجه2 t1	1,456
الخوف من الفشل t0	1,000	التوجه1 t2	1,325
الخوف من الفشل t1	1,000	التوجه2 t2	1,325
الخوف من الفشل t2	1,000	موضع التحكم الداخلي3 t0	1,382
الفعالية13 t0	2,047	موضع التحكم الداخلي6 t0	1,834
الفعالية14 t0	1,907	موضع التحكم الداخلي7 t0	1,623
الفعالية17 t0	2,680	موضع التحكم الداخلي3 t1	1,139
الفعالية18 t0	2,636	موضع التحكم الداخلي6 t1	1,527
الفعالية19 t0	2,492	موضع التحكم الداخلي7 t1	1,534
الفعالية1 t0	2,844	موضع التحكم الداخلي3 t2	1,146
الفعالية20 t0	2,343	موضع التحكم الداخلي6 t2	1,251
الفعالية3 t0	2,529	موضع التحكم الداخلي7 t2	1,158
الفعالية4 t0	2,365	المخاطر 1 t0	1,364
الفعالية5 t0	1,992	المخاطر4 t0	1,364
الفعالية9 t0	1,879	المخاطر 1 t1	1,497
الفعالية13 t1	1,801	المخاطر4 t1	1,497
الفعالية14 t1	1,618	المخاطر 1 t2	1,145
		المخاطر 4 t2	1,145

المصدر: نتائج Smart-PLS3

نتائج الجدول أعلاه تبرز عدم وجود مشكلة التعدد الخطي في دراستنا.

6.1.2 .تقييم بناء التمكين المقاولاتي:

جدول رقم 14: يوضح نتائج تقييم بناء التمكين المقاولاتي

	التمكين المقاولاتيt0 α= 0.737, AVE=0.664, Pc=0.852	التمكين المقاولاتيt1 α= 0.778, AVE=0.694, Pc=0.871	التمكين المقاولاتيt2 α= 0.698, AVE=0.638, Pc=0.833
	التحميل Loading	التحميل Loading	التحميل Loading
الرقابة السلوكية المدركة	0.923	0.830	0.854
الفعالية الذاتية المقاولاتية	0.868	0.892	0.848
موضع التحكم الداخلي	0.622	0.772	0.660

المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على نتائج Smart-Pls

نلاحظ انطلاقا من الجدول أن قيم ألفا كرونباخ ومستخلص التباين المشترك (AVE) والثبات المركب (Pc) فاقت المستويات المطلوب في جميع مراحل الدراسة. كما أن تشبعات كل من الرقابة السلوكية، الفعالية الذاتية المقاولاتية، وموضع التحكم الداخلي على بناء التمكين المقاولاتي فاقت المستوى المطلوب والذي هو 50%. وعليه وانطلاقا من هذه النتائج يمكن القول أن بناء التمكين المقاولاتي هو ثبات وصدق مرضيين.

7.1.2. نتائج اختبار نموذج الدراسة لعينة طلبة تخصصات الاقتصاد والتسيير

الجدول رقم 15: يوضح نتائج اختبار النموذج باستخدام تقنية إعادة المعاينة Bootsrapping

	معامل المسار	قيمةT الإحصائية	p value	المعنوية
المواقف0t⟵التوجه المقاولاتي0t	0,389	3,357	0,001	نعم
التمكين المقاولاتي0t⟵التوجه المقاولاتي0t	0,051	0,138	0,890	لا
الرقابة السلوكية0t⟵التوجه المقاولاتي0t	0,403	1,165	0,245	لا
الهروب من البطالة0t⟵التوجه المقاولاتي0t	0,170	1,225	0,221	لا
الخوف من الفشل0t⟵التوجه المقاولاتي0t	0,160	1,667	0,096	لا
امتلاك فكرة أو وجود فرصة0t⟵التوجه المقاولاتي0t	0,101	0,696	0,487	لا
المخاطر0t⟵التوجه المقاولاتي0t	0,123	0,790	0,430	لا
المواقف1t⟵التوجه المقاولاتي1t	0,321	2,481	0,013	نعم
التمكين المقاولاتي1t⟵التوجه المقاولاتي1t	-0,125	0,349	0,727	لا
الرقابة السلوكية1t⟵التوجه المقاولاتي1t	0,261	1,034	0,302	لا
الهروب من البطالة1t⟵التوجه المقاولاتي1t	0,124	0,953	0,341	لا
الخوف من الفشل1t⟵التوجه المقاولاتي1t	-0,005	0,036	0,971	لا
امتلاك فكرة أو وجود فرصة1t⟵التوجه المقاولاتي1t	-0,120	0,764	0,445	لا
المخاطر1t⟵التوجه المقاولاتي1t	0,151	1,024	0,306	لا
المواقف2t⟵التوجه المقاولاتي2t	0,013	0,065	0,948	لا
التمكين المقاولاتي2t⟵التوجه المقاولاتي2t	0,239	1,013	0,311	لا
الرقابة السلوكية2t⟵التوجه المقاولاتي2t	0,099	0,427	0,670	لا
الهروب من البطالة2t⟵التوجه المقاولاتي2t	0,065	0,450	0,653	لا
الخوف من الفشل2t⟵التوجه المقاولاتي2t	0,094	0,866	0,387	لا
امتلاك فكرة أو وجود فرصة2t⟵التوجه المقاولاتي2t	-0,002	0,014	0,989	لا
المخاطر2t⟵التوجه المقاولاتي2t	0,212	1,629	0,104	لا

المواقفt0←المواقفt1	0,545	6,078	0,000	**نعم**
المواقفt1←المواقفt2	0,725	10,771	0,000	**نعم**
الرقابة السلوكيةt0←الرقابة السلوكيةt1	0,073	0,684	0,495	**لا**
الرقابة السلوكيةt1←الرقابة السلوكيةt2	0,234	2,023	0,044	**نعم**
التمكين المقاولاتيt0←التمكين المقاولاتيt1	0,398	3,146	0,002	**نعم**
التمكين المقاولاتيt1←التمكين المقاولاتيt2	0,743	7,655	0,000	**نعم**
الهروب من البطالةt0←الهروب من البطالة t1	0,215	1,490	0,137	**لا**
الهروب من البطالةt1←الهروب من البطالة t2	0,096	0,583	0,560	**لا**
الخوف من الفشلt0←الخوف من الفشلt1	-0,171	1,281	0,201	**لا**
الخوف من الفشلt1←الخوف من الفشلt2	0,193	1,517	0,130	**لا**
امتلاك فكرة أو وجود فرصةt0← امتلاك فكرة أو وجود فرصةt1				
امتلاك فكرة أو وجود فرصةt1← امتلاك فكرة أو وجود فرصةt2				
المخاطرt0←المخاطرt1	0,057	0,396	0,692	**لا**
المخاطرt1←المخاطرt2	0,103	0,663	0,508	**لا**
التوجه المقاولاتيt0←التوجه المقاولاتيt1	0,279	2,317	0,021	**نعم**
التوجه المقاولاتيt1←التوجه المقاولاتيt2	0,409	2,970	0,003	**نعم**

المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على نتائج Smart-PLS3

1.7.1.2. التأثيرات المباشرة:

انطلاقا من الجدول أعلاه، نلاحظ أن تأثير المواقف على التوجه المقاولاتي معنوي في المرحلة الأولى والثانية، حيث قيمة t أكبر من ١.96، وp.value أقل من ٠.0.5. ففي المرحلة الأولى كان معامل المسار B= 0.389، t= 3.357، p. value= 0.001، أما في المرحلة الثانية فمعامل المسار B= 0.321، t= 2.481، p.value= 0.013.

هذا ونلاحظ أن تأثير المواقف على التوجه المقاولاتي أصبح ضعيفا خلال الزمن، إذ انخفض من 0.389 إلى 0.321 لينعدم هذا التأثير في المرحلة الثالثة. كما لم يتم رصد أي تأثير لبقية المتغيرات على التوجه المقاولاتي.

2.7.1.2. دراسة التطور:

نلاحظ من الجدول نفسه، أن المواقف تطورت من الزمن t0 الى الزمن t1، حيث قيمة t أكبر من 1.96 وهي تساوي 6.078، أما p.value فتساوي 0.000. كما شهدت هذه المتغيرة تطورا من الزمن t1 الى الزمن t2، t= 10.771، p.value= 0.000.
كذلك الرقابة السلوكية المدركة هي الأخرى تطورت من الزمن t1 الى الزمن t2(t= 2.023, p.value= 0.044).

وبالنسبة للتمكين المقاولاتي، فقد تطور خلال مراحل الدراسة. من الزمن t0 الى الزمن t1، t= 3.146، p.value= 0.002. ومن الزمن t1 الى الزمن t2، B= 0.743، t= 7.655، p.value= 0.000.

كذلك التوجه المقاولاتي، فقد تطور من الزمن t0 الى الزمن t1، t= 2.317 ، p.value= 0.021. ومن الزمن t1 الى الزمن t2، قيمة t الإحصائية هي 2.970، وقيمة p.value تساوي 0.003.

لاحظنا مما سبق أنا هناك تطور تأثير المواقف على التوجه المقاولاتي، إضافة الى وجود تطور على مستوى بعض المتغيرات، لكن هل هذا التطور معنوي؟. وهو ما سندرسه في مايلي.

3.7.1.2. دراسة معنوية التطور:

اذا كان معامل المسار في الزمن t0 ينتمي الى مجال الثقة لمعامل المسار في الزمن t1، وكان معامل المسار في الزمن t1 ينتمي الى مجال الثقة لمعامل المسار في الزمن t0 فلا يوجد اختلاف معنوي. والعكس صحيح، اذا كان معامل المسار في الزمن t0 خارج مجال

الثقة لمعامل المسار في الزمن t1، ومعامل المسار في الزمن t1 خارج مجال الثقة لمعامل المسار في الزمن t0 فهناك اختلاف معنوي[369].

[369] Ellen Roemer , **A tutorial on the use of PLS path modeling in longitudinal studies**, Industrial Management & Data Systems, Vol. 116 Iss 9, 2016, pp1 -42, p 12.

الجدول رقم 16: يوضح نتائج اختبار معنوية التطور

	معامل المسار	حجم التغير	مجال الثقة		هل معامل المسار ينتمي إلى مجال الثقة؟	هل معامل المسار ينتمي إلى مجال الثقة؟	معنوية التغير
			القيمة الدنيا	القيمة العليا			
المواقف t0 ← التوجه المقاولاتي t0	0,389		0,175	0,604	0,604>0,321>0,175	نعم	لا
المواقف t1 ← التوجه المقاولاتي t1	0,321		0,059	0,576	0,576>0,389>0,059	نعم	
المواقف t1 ← التوجه المقاولاتي t1	0,321		0,059	0,576	0,059>0,013	لا	لا
المواقف t2 ← التوجه المقاولاتي t2	0,013		-0,399	0,36	0,360>0,321>0,399-	نعم	
الرقابة السلوكية t0 ← التوجه المقاولاتي t0	0,403		-0,306	1,04	1,04>0,261>0,306-	نعم	لا
الرقابة السلوكية t1 ← التوجه المقاولاتي t1	0,261		-0,248	0,74	0,740>0,403>0,248-	نعم	
الرقابة السلوكية t1 ← التوجه المقاولاتي t1	0,261		-0,248	0,74	0,740>0,099>0,248-	نعم	لا
الرقابة السلوكية t2 ← التوجه المقاولاتي t2	0,099		-0,259	0,687	0,687>0,261>0,259-	نعم	
التمكين المقاولاتي t0 ← التوجه المقاولاتي t0	0,051		-0,646	0,763	0,763>0,125->0,646-	نعم	لا
التمكين المقاولاتي t1 ← التوجه المقاولاتي t1	-0,125		-0,828	0,533	0,533>0,051>0,828-	نعم	
التمكين المقاولاتي t1 ← التوجه المقاولاتي t1	-0,125		-0,828	0,533	0,533>0,239>0,828-	نعم	لا
التمكين المقاولاتي t2 ← التوجه المقاولاتي t2	0,239		-0,334	0,644	0,664>0,125->0,334-	نعم	
الهروب من البطالة t0 ← التوجه المقاولاتي t0	0,17		-0,129	0,424	0,424>0,124->0,129-	نعم	لا

الهروب من البطالةt1←التوجه المقاولاتيt1	0,124		-0,092	0,389	0,389>0,170>0,092-	نعم	
الهروب من البطالةt1←التوجه المقاولاتيt1	0,124		-0,092	0,389	0,389>0,065>0,092-	نعم	لا
الهروب من البطالةt2←التوجه المقاولاتيt2	0,065		-0,224	0,354	0,354>0,124>0,224-	نعم	
الخوف من الفشلt0←التوجه المقاولاتيt0	0,16		-0,018	0,347	0,347>0,005->0,018-	نعم	لا
الخوف من الفشلt1←التوجه المقاولاتيt1	-0,005		-0,248	0,258	0,258>0,160>0,248-	نعم	
الخوف من الفشلt1←التوجه المقاولاتيt1	-0,005		-0,248	0,258	0,258>0,094>0,248-	نعم	لا
الخوف من الفشلt2←التوجه المقاولاتيt2	0,094		-0,134	0,299	0,299>0,005->0,134-	نعم	
امتلاك فكرة أو وجود فرصةt0←التوجه المقاولاتيt0	0,101		-0,206	0,345	0,345>0,120->0,206-	نعم	لا
امتلاك فكرة أو وجود فرصةt1←التوجه المقاولاتيt1	-0,12		-0,444	0,156	0,156>0,101>0,444-	نعم	
امتلاك فكرة أو وجود فرصةt1←التوجه المقاولاتيt1	-0,12		-0,444	0,156	0,156>0,002->0,444-	نعم	لا
امتلاك فكرة أو وجود فرصةt2←التوجه المقاولاتيt2	-0,002		-0,308	0,217	0,217>0,0120->0,308-	نعم	
المخاطرt0←التوجه المقاولاتيt0	0,123		-0,169	0,404	0,404>0,151>0,169-	نعم	لا
المخاطرt1←التوجه المقاولاتيt1	0,151		-0,174	0,388	0,388>0,123>0,174-	نعم	
المخاطرt1←التوجه المقاولاتيt1	0,151		-0,174	0,388	0,388>0,212>0,174-	نعم	لا
المخاطرt2←التوجه المقاولاتيt2	0,212		-0,017	0,501	0,501>0,151>0,017-	نعم	
المواقفt0←المواقفt1	0,545	0.18	0,319	0,676	0,676<0,725	لا	نعم
المواقفt1←المواقفt2	0,725		0,549	0,827	0,549>0,545	لا	

الرقابة السلوكيةt0←الرقابة السلوكيةt1	0,073		-0,134	0,287	0,287>0,234>0,134-	نعم	لا
الرقابة السلوكيةt1←الرقابة السلوكيةt2	0,234		-0,005	0,45	0,450>0,073>0,005-	نعم	
التمكين المقاولاتيt0←التمكين المقاولاتيt1	0,398	0.345	0,115	0,639	0,743>0,639	لا	نعم
التمكين المقاولاتيt1←التمكين المقاولاتيt2	0,743		0,525	0,868	0,525>0,398	لا	
الهروب من البطالةt0←الهروب من البطالة t1	0,215		-0,071	0,481	0,481>0,096>0,071-	نعم	لا
الهروب من البطالةt1←الهروب من البطالة t2	0,096		-0,233	0,43	0,430>0,215>0,233-	نعم	
الخوف من الفشلt0←الخوف من الفشلt1	-0,171	0.364	-0,39	0,134	0,134<0,193	لا	نعم
الخوف من الفشلt1←الخوف من الفشلt2	0,193		-0,084	0,422	0,171-<0,084-	لا	
متلاك فكرة أو وجود فرصةt0← امتلاك فكرة أو وجود فرصةt1	1		1	1			
امتلاك فكرة أو وجود فرصةt1← امتلاك فكرة أو وجود فرصةt2	1		1	1			
المخاطرt0← المخاطر t1	0,057		-0,246	0,288	0,288>0,103>0,246-	نعم	لا
المخاطرt1← المخاطر t2	0,103		-0,232	0,371	0,371>0,057>0,232-	نعم	
التوجه المقاولاتيt0←التوجه المقاولاتيt1	0,279		0,047	0,499	0,499>0,409>0,047	نعم	لا
التوجه المقاولاتيt1←التوجه المقاولاتيt2	0,409		0,021	0,609	0,609>0,279>0,021	نعم	

المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على نتائج Smart-Pls 3

نلاحظ من الجدول أعلاه، أن التأثيرات المباشرة لجميع المتغيرات المستقلة على التوجه المقاولاتي لم تتطور بشكل معنوي من t0 إلى t1، ومن t1 إلى t2، وهذا ينفي ما تحصلنا عليه سابقا.

أما فيما يخص التطور على مستوى المتغيرات، فقد كان هناك تطور معنوي خلال الزمن فقط بالنسبة للمواقف، التمكين المقاولاتي، والخوف من الفشل. وقيم التطور هي على التوالي: 0.18، 0.345، و0.364.

نلاحظ أن نسبة تطور الفشل أكبر من نسبة تطور التمكين.

8.1.2. نتائج اختبار نموذج الدراسة لعينة طلبة العلوم غير تجارية:

الجدول رقم17: يوضح نتائج اختبار النموذج باستخدام تقنية إعادة المعاينة Boots-rapping

	معامل المسار	قيمةT الإحصائية	p value	المعنوية
المواقفt0←التوجه المقاولاتيt0	0,413	3,350	0,001	نعم
التمكين المقاولاتيt0←التوجه المقاولاتيt0	0,344	0,992	0,322	لا
الرقابة السلوكيةt0←التوجه المقاولاتيt0	0,059	0,164	0,870	لا
الهروب من البطالةt0←التوجه المقاولاتيt0	0,024	0,207	0,836	لا
الخوف من الفشلt0←التوجه المقاولاتيt0	0,136	1,057	0,291	لا
امتلاك فكرة أو وجود فرصةt0←التوجه المقاولاتيt0	-0,088	0,795	0,427	لا
المخاطرt0←التوجه المقاولاتيt0	0,137	0,854	0,393	لا
المواقفt1←التوجه المقاولاتيt1	0,418	2,786	0,006	نعم
التمكين المقاولاتيt1←التوجه المقاولاتيt1	-0,142	0,538	0,591	لا
الرقابة السلوكيةt1←التوجه المقاولاتيt1	0,204	1,042	0,298	لا
الهروب من البطالةt1←التوجه المقاولاتيt1	0,228	1,672	0,095	لا
الخوف من الفشلt1←التوجه المقاولاتيt1	0,048	0,298	0,766	لا
امتلاك فكرة أو وجود فرصةt1←التوجه المقاولاتيt1	0,068	0,628	0,530	لا
المخاطرt1←التوجه المقاولاتيt1	0,167	0,901	0,368	لا
المواقفt2←التوجه المقاولاتيt2	0,280	2,219	0,027	نعم
التمكين المقاولاتيt2←التوجه المقاولاتيt2	0,337	1,691	0,092	لا
الرقابة السلوكيةt2←التوجه المقاولاتيt2	0,158	0,669	0,504	لا
الهروب من البطالةt2←التوجه المقاولاتيt2	0,200	1,893	0,059	لا
الخوف من الفشلt2←التوجه المقاولاتيt2	0,262	2,409	0,016	نعم
امتلاك فكرة أو وجود فرصةt2←التوجه المقاولاتيt2	-0,057	0,705	0,481	لا
المخاطرt2←التوجه المقاولاتيt2	0,035	0,294	0,769	لا

المواقفt0←المواقفt1	0,466	3,205	0,001	نعم
المواقفt1←المواقفt2	0,504	4,606	0,000	نعم
الرقابة السلوكيةt0←الرقابة السلوكيةt1	-0,243	1,998	0,046	نعم
الرقابة السلوكيةt1←الرقابة السلوكيةt2	0,181	1,457	0,146	لا
التمكين المقاولاتيt0←التمكين المقاولاتيt1	0,818	12,639	0,000	نعم
التمكين المقاولاتيt1←التمكين المقاولاتيt2	0,741	10,996	0,000	نعم
الهروب من البطالةt0←الهروب من البطالة t1	0,099	0,722	0,470	لا
الهروب من البطالةt1←الهروب من البطالة t2	0,121	0,709	0,478	لا
الخوف من الفشلt0←الخوف من الفشلt1	0,506	4,312	0,000	نعم
الخوف من الفشلt1←الخوف من الفشلt2	0,204	1,402	0,162	لا
متلاك فكرة أو وجود فرصةt0← امتلاك فكرة أو وجود فرصةt1	1,000			
امتلاك فكرة أو وجود فرصةt1← امتلاك فكرة أو وجود فرصةt2	1,000			
المخاطرt0←المخاطرt1	0,175	0,611	0,542	لا
المخاطرt1←المخاطرt2	-0,127	0,731	0,465	لا
التوجه المقاولاتيt0←التوجه المقاولاتيt1	0,076	0,528	0,598	لا
التوجه المقاولاتيt1←التوجه المقاولاتيt2	0,186	1,766	0,078	لا

المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على نتائج Smart-Pla 3

1.8.1.2. التأثير المباشر:

انطلاقا من الجدول، تم رصد تأثير معنوي فقط بالنسبة للمواقف على التوجه المقاولاتي في جميع مراحل الدراسة، حيث كانت قيمة t الإحصائية أكبر من 1.96، وp.value أقل من 0.5. ففي المرحلة الأولي بلغ معامل المسار 0.413، t= 3.350، p.value= 0.001. أما المرحلة الثانية، فكان معامل المسار B يساوي 0.418، t= 2.786، p.value= 0.006. وبالنسبة للمرحلة الثالثة، ف B= 0.280، t=2.219، p.value= 0.027.

فتأثير المواقف على التوجه المقاولاتي ضعف خلال الزمن. وانخفاض تأثير المواقف على التوجه المقاولاتي من المرحلة الثانية أي t1 ألى المرحلة الثالثة أي t2كان كبيرا مقارنة بالانخفاض من المرحلة الأولى (t0)الى المرحلة الثانية (t1).

هذا وظهر تأثير معنوي للخوف من الفشل على التوجه المقاولاتي في المرحلة الأخير (t2) (B=0.262, t= 2.409, p.value= 0.016).

2.8.1.2. دراسة التطور:

تطورت المواقف من الزمن t0 الى الزمن t1 (B= 0.466, t= 3.205, p.value= 0.001). كما تطورت من الزمن t1 الى الزمن t2 (B= 0.504, t= 4.606, p.value= 0.000).

وفيما يخص الرقابة السلوكية، فقد تطورت من الزمن t0 الى الزمن t1، حيث بلغت قيمة معامل المسار 0،243−، قيمة t الإحصائية تساوي 1،998، وp.value هي 0،046. فهذا التطور سلبي.

كذلك حدث تطور على مستوى متغيرة الخوف من الفشل من الزمن t0 الى الزمن t1 (B=0.506, t=4.312, p.value= 0.000).

شهد التمكين المقاولاتي تطورا خلال مراحل الدراسة، من t0 الى t1، وبقي مستقرا من t1 الى t2، والنتائج على التوالي هي: (B=0.818, t= 12.639, p.value= 0.000)، (B= 0.741, t= 10.996, p.value= 0.000).

3.8.1.2. دراسة معنوية التطور:

الجدول رقم 18: يوضح نتائج اختبار معنوية التطور.

	معامل المسار	حجم التغير	مجال الثقة		هل معامل المسار ينتمي إلى مجال الثقة؟	هل معامل المسار ينتمي إلى مجال الثقة؟	معنوية التغير
			القيمة الدنيا	القيمة العليا			
المواقفt0←التوجه المقاولاتيt0	0,413	0,005	0,138	0,626	0,626>0,418>0,138	نعم	لا
المواقفt1←التوجه المقاولاتيt1	0,418		0,137	0,695	0,695>0,413>0,137	نعم	
المواقفt1←التوجه المقاولاتيt1	0,418	0,138-	0,137	0,695	0,695>0,280>0,137	نعم	لا
المواقفt2←التوجه المقاولاتيt2	0,28		0,027	0,502	0,502>0,418>0,027	نعم	
الرقابة السلوكيةt0←التوجه المقاولاتيt0	0,059	0,145	-0,639	0,776	0,776>0,204>0,639-	نعم	لا
الرقابة السلوكيةt1←التوجه المقاولاتيt1	0,204		-0,192	0,598	0,598>0,059>0,192-	نعم	
الرقابة السلوكيةt1←التوجه المقاولاتيt1	0,204	0,046-	-0,192	0,598	0,598>0,158>0,192-	نعم	لا
الرقابة السلوكيةt2←التوجه المقاولاتيt2	0,158		-0,267	0,677	0,677>0,204>0,267-	نعم	
التمكين المقاولاتيt0←التوجه المقاولاتيt0	0,344		-0,403	1,058	1,058>0,142->0,403-	نعم	لا
التمكين المقاولاتيt1←التوجه المقاولاتيt1	-0,142		-0,633	0,454	0,454>0,344>0,633-	نعم	
التمكين المقاولاتيt1←التوجه المقاولاتيt1	-0,142	0,479	-0,633	0,454	0,454>0,377>0,633-	نعم	لا
التمكين المقاولاتيt2←التوجه المقاولاتيt2	0,337		-0,041	0,663	0,041->0,142-	لا	
الهروب من البطالةt0←التوجه المقاولاتيt0	0,024	0,204	-0,182	0,252	0,252>0,228>0,182-	نعم	لا
الهروب من البطالةt1←التوجه المقاولاتيt1	0,228		-0,059	0,468	0,468>0,024>0,059-	نعم	
الهروب من البطالةt1←التوجه المقاولاتيt1	0,228	0,028-	-0,059	0,468	0,468>0,2>0,059-	نعم	لا
الهروب من البطالةt2←التوجه المقاولاتيt2	0,2		-0,03	0,368	0,368>0,228>0,03-	نعم	

الخوف من الفشلt0←التوجه المقاولاتيt0	0,136	0,088-	-0,112	0,375	0,375>0,048>0,112-	نعم	لا
الخوف من الفشلt1←التوجه المقاولاتيt1	0,048		-0,268	0,352	0,352>0,136>0,268-	نعم	
الخوف من الفشلt1←التوجه المقاولاتيt1	0,048	0,214	-0,268	0,352	0,352>0,262>0,268-	نعم	لا
الخوف من الفشلt2←التوجه المقاولاتيt2	0,262		0,046	0,483	0,483>0,048>0,046	نعم	
امتلاك فكرة أو وجود فرصةt0←التوجه المقاولاتيt0	-0,088	0	-0,321	0,113	0,113>0,068>0,321-	نعم	لا
امتلاك فكرة أو وجود فرصةt1←التوجه المقاولاتيt1	-0,088		-0,321	0,113	0,291>0,088->0,133-	نعم	
امتلاك فكرة أو وجود فرصةt1←التوجه المقاولاتيt1	0,068		-0,133	0,291	0,291>0,057->0,133-	نعم	لا
امتلاك فكرة أو وجود فرصةt2←التوجه المقاولاتيt2	-0,057		-0,222	0,082	0,082>0,068>0,222-	نعم	
المخاطرt0←التوجه المقاولاتيt0	0,137	0,03	-0,127	0,455	0,455>0,167>0,127-	نعم	لا
المخاطرt1←التوجه المقاولاتيt1	0,167		-0,278	0,496	0,496>0,137>0,278-	نعم	
المخاطرt1←التوجه المقاولاتيt1	0,167	0,132-	-0,278	0,496	0,496>0,035>0,278-	نعم	لا
المخاطرt2←التوجه المقاولاتيt2	0,035		-0,23	0,247	0,247>0,167>0,230-	نعم	
المواقفt0←المواقفt1	0,466	0,038	0,095	0,683	0,683>0,504>0,095	نعم	لا
المواقفt1←المواقفt2	0,504		0,202	0,662	0,662>0,466>0,202	نعم	
الرقابة السلوكيةt0←الرقابة السلوكيةt1	-0,243	0,424	-0,477	0,023	0,181>0,023	لا	نعم
الرقابة السلوكيةt1←الرقابة السلوكيةt2	0,181		-0,082	0,4	0,082->0,243-	لا	
التمكين المقاولاتيt0←التمكين المقاولاتيt1	0,818	0,077-	0,654	0,904	0,904>0,741>0,654	نعم	لا
التمكين المقاولاتيt1←التمكين المقاولاتيt2	0,741		0,506	0,83	0,830>0,818>0,506	نعم	
الهروب من البطالةt0←الهروب من البطالة t1	0,099	0,022	-0,177	0,387	0,387>0,121>0,177-	نعم	لا
الهروب من البطالةt1←الهروب من البطالة t2	0,121		-0,202	0,463	0,463>0,099>0,202-	نعم	
الخوف من الفشلt0←الخوف من الفشلt1	0,506	0,302-	0,256	0,709	0,256>0,204	لا	نعم
الخوف من الفشلt1←الخوف من الفشلt2	0,204		-0,098	0,486	0,506>0,486	لا	
متلاك فكرة أو وجود فرصةt0← امتلاك فكرة أو وجود فرصةt1	1	0	1	1			

امتلاك فكرة أو وجود فرصةt1← امتلاك فكرة أو وجود فرصةt2	1		1	1			
المخاطرt0← المخاطرt1	0,175	-0.302	-0,392	0,486	0,486>0,127->0,392-	نعم	لا
المخاطرt1← المخاطرt2	-0,127		-0,368	0,274	0,274>0,175>0,368-	نعم	
التوجه المقاولاتيt0←التوجه المقاولاتيt1	0,076	0,11	-0,21	0,345	0,345>0,186>0,21-	نعم	لا
التوجه المقاولاتيt1←التوجه المقاولاتيt2	0,186		-0,016	0,406	0,406>0,076>0,016-	نعم	

المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على نتائج Smart-Pls3

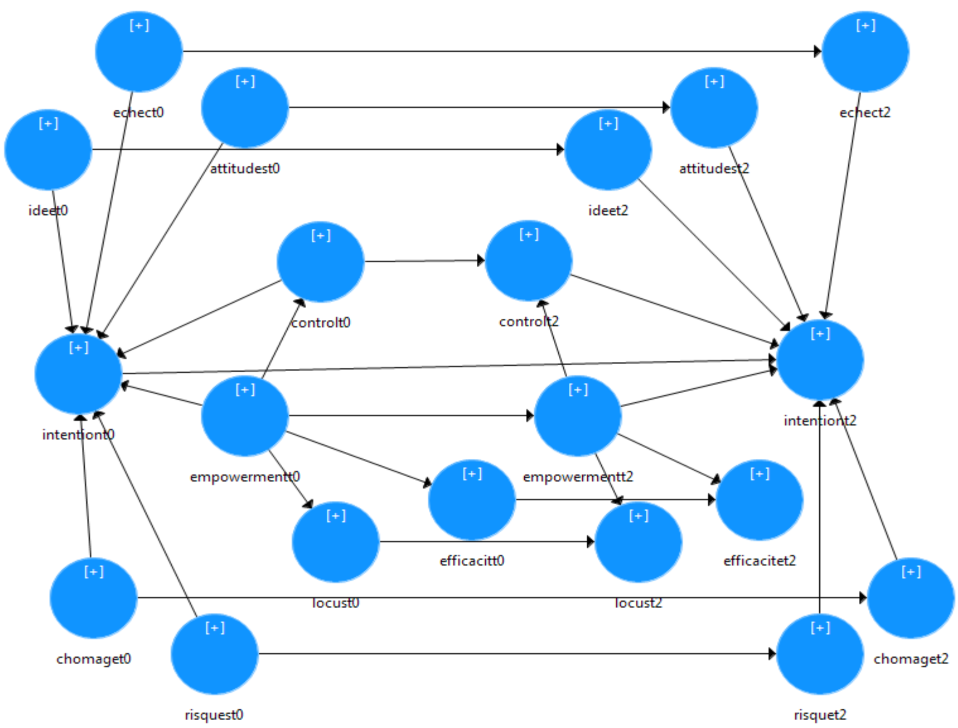
فيما يخص التأثيرات المباشرة للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع الذي هو التوجه المقاولاتي، لم تشهد تطورا معنويا خلال الزمن.

أما فيما يخص تطور المتغيرات، فقد كان هناك تطور معنوي فقط على مستوى متغيرة الرقابة السلوكية، والخوف من الفشل. فتطور الرقابة السلوكية كان إيجابي وقيمته تساوي 0.424. أما تطور الخوف من الفشل فكان سلبي وقيمته هي −0.302.

9.1.2.المقارنة بين العينتين:

تجب الإشارة الى أنه سوف تتم المقارنة بين العينتين مباشرة من المرحلة الأولى (t0) الى المرحلة الثالثة (t2). فاذا كان معامل مسار العينة الأولى ينتمي الى مجال الثقة لمعامل مسار العينة الثانية، ومعامل مسار العينة الثانية ينتمي الى مجال الثقة لمعامل مسار العينة الأولى، فلا يوجد اختلاف معنوي، والعكس صحيح.

الشكل رقم 34: يوضح النموذج التطوري للدراسة من الزمن t0 الى الزمن t2



المصدر: من اعداد الباحثة بالاستعانة ببرنامج Smart-Pls 3

1.9.1.2.عينة طلبة العلوم غير تجارية (العينة2):

الجدول رقم 19: يوضح معاملات المسار

	معامل المسار(العينة 2)	مجال الثقة	
		القيمة الدنيا (العينة2)	القيمة العليا (العينة2)
المواقفt0←التوجه المقاولاتيt0	0,413	0,138	0,626
المواقفt2←التوجه المقاولاتيt2	0,28	0,027	0,502
الرقابة السلوكيةt0←التوجه المقاولاتيt0	0,059	-0,639	0,776
الرقابة السلوكيةt2←التوجه المقاولاتيt2	0,158	-0,267	0,677
التمكين المقاولاتيt0←التوجه المقاولاتيt0	0,344	-0,403	1,058
التمكين المقاولاتيt2←التوجه المقاولاتيt2	0,337	-0,041	0,663
الهروب من البطالةt0←التوجه المقاولاتيt0	0,024	-0,182	0,252
الهروب من البطالةt2←التوجه المقاولاتيt2	0,2	-0,03	0,368
الخوف من الفشلt0←التوجه المقاولاتيt0	0,136	-0,112	0,375
الخوف من الفشلt2←التوجه المقاولاتيt2	0,262	0,046	0,483
امتلاك فكرة أو وجود فرصةt0←التوجه المقاولاتيt0	-0,088	-0,321	0,113
امتلاك فكرة أو وجود فرصةt2←التوجه المقاولاتيt2	-0,057	-0,222	0,082
المخاطرt0←التوجه المقاولاتيt0	0,137	-0,127	0,455
المخاطرt2←التوجه المقاولاتيt2	0,035	-0,23	0,247

المصدر: نتائج Smart-Pls3

الجدول رقم 20: يوضح معاملات المسار

	معامل المسار	قيمة T	P.Value
المواقفt0←المواقفt2	0,235	2,048	0,041
الرقابة السلوكيةt0←الرقابة السلوكيةt2	-0,044	1,137	0,256
التمكين المقاولاتيt0←التمكين المقاولاتيt2	0,606	7,423	0
الهروب من البطالةt0←الهروب من البطالة t2	0,012	0,287	0,774
الخوف من الفشلt0←الخوف من الفشلt2	0,104	1,25	0,212
متلاك فكرة أو وجود فرصةt0← امتلاك فكرة أو وجود فرصةt2	1		
المخاطرt0← المخاطرt2	-0,022	0,369	0,713
التوجه المقاولاتيt0←التوجه المقاولاتيt2	0,014	0,402	0,688

المصدر: نتائج Smart-Pls3

2.9.1.2.طلبة العلوم التجارية (العينة1):

الجدول رقم21: يوضح معاملات المسار

	معامل المسار (العينة1)	مجال الثقة	
		القيمة الدنيا (العينة1)	القيمة العليا (العينة1)
المواقفt0←التوجه المقاولاتيt0	0,389	0,175	0,604
المواقفt2←التوجه المقاولاتيt2	0,013	-0,399	0,36
الرقابة السلوكيةt0←التوجه المقاولاتيt0	0,403	-0,306	1,04
الرقابة السلوكيةt2←التوجه المقاولاتيt2	0,099	-0,259	0,687
التمكين المقاولاتيt0←التوجه المقاولاتيt0	0,051	-0,646	0,763
التمكين المقاولاتيt2←التوجه المقاولاتيt2	0,239	-0,334	0,644
الهروب من البطالةt0←التوجه المقاولاتيt0	0,17	-0,129	0,424
الهروب من البطالةt2←التوجه المقاولاتيt2	0,065	-0,224	0,354
الخوف من الفشلt0←التوجه المقاولاتيt0	0,16	-0,018	0,347
الخوف من الفشلt2←التوجه المقاولاتيt2	0,094	-0,134	0,299
امتلاك فكرة أو وجود فرصةt0←التوجه المقاولاتيt0	0,101	-0,206	0,345
امتلاك فكرة أو وجود فرصةt2←التوجه المقاولاتيt2	-0,002	-0,308	0,217
المخاطرt0←التوجه المقاولاتيt0	0,123	-0,169	0,404
المخاطرt2←التوجه المقاولاتيt2	0,212	-0,017	0,501

المصدر: نتائج Smart-Pls3

الجدول رقم 22: يوضح معاملات المسار

	معامل المسار	قيمة T	P.Value
المواقفt0←المواقفt2	0,395	4,494	0
الرقابة السلوكيةt0←الرقابة السلوكيةt2	0,017	0,584	0,56
التمكين المقاولاتيt0←التمكين المقاولاتيt2	0,295	3,293	0,001
الهروب من البطالةt0←الهروب من البطالة t2	0,021	0,448	0,654
الخوف من الفشلt0←الخوف من الفشلt2	-0,033	1,055	0,292
متلاك فكرة أو وجود فرصةt0← امتلاك فكرة أو وجود فرصةt2	1		
المخاطرt0← المخاطرt2	0,006	0,206	0,837
التوجه المقاولاتيt0←التوجه المقاولاتيt2	0,144	1,591	0,112

المصدر: نتائج Smart-Pls3

الجدول رقم 23: يوضح نتائج المقارنة النهائية بين العينتين

	معامل المسار (العينة2)	مجال الثقة (العينة 2)		معامل المسار (العينة1)	مجال الثقة (العينة 1)		هل معامل مسار العينة2 ينتمي إلى مجال ثقة معامل مسار العينة1	هل معامل مسار العينة1 ينتمي إلى مجال ثقة معامل مسار العينة2	معنوية الاختلاف
		القيمة الدنيا (العينة2)	القيمة العليا (العينة2)		القيمة الدنيا (العينة1)	القيمة العليا (العينة1)			
المواقفt0←التوجه المقاولاتيt0	0,413	0,138	0,626	0,389	0,175	0,604	0,604>0,413>0,175	0,626>0,389>0,138	لا
المواقفt2←التوجه المقاولاتيt2	0,28	0,027	0,502	0,013	-0,399	0,36	0,360>0,28>0,399-	0,502>0,013>0,027	لا
الرقابة السلوكيةt0←التوجه المقاولاتيt0	0,059	-0,639	0,776	0,403	-0,306	1,04	1,04>0,059>0,306-	0,776>0,403>0,639-	لا
الرقابة السلوكيةt2←التوجه المقاولاتيt2	0,158	-0,267	0,677	0,099	-0,259	0,687	0,687>0,158>0,259-	0,677>0,099>0,267-	لا
التمكين المقاولاتيt0←التوجه المقاولاتيt0	0,344	-0,403	1,058	0,051	-0,646	0,763	0,763>0,344>0,646-	1,058>0,051->0,403-	لا
التمكين المقاولاتيt2←التوجه المقاولاتيt2	0,337	-0,041	0,663	0,239	-0,334	0,644	0,664>0,337>0,334-	0,663>0,239>0,041-	لا
الهروب من البطالةt0←التوجه المقاولاتيt0	0,024	-0,182	0,252	0,17	-0,129	0,424	0,424>0,024>0,129-	0,252>0,17>0,182-	لا
الهروب من البطالةt2←التوجه	0,2	-0,03	0,368	0,065	-0,224	0,354	0,354>0,2>0,224-	0,368>0,065>0,03-	لا

المقاولاتي t2									
الخوف من الفشل t0←التوجه المقاولاتي t0	0,136	-0,112	0,375	0,16	-0,018	0,347	0,347>0,136>0,018-	0,375>0,16>0,112-	لا
الخوف من الفشل t2←التوجه المقاولاتي t2	0,262	0,046	0,483	0,094	-0,134	0,299	0,299>0,262>0,134-	0,483>0,094>0,046	لا
امتلاك فكرة أو وجود فرصة t0←التوجه المقاولاتي t0	-0,088	-0,321	0,113	0,101	-0,206	0,345	0,345>0,088->0,206-	0,113>0,101>0,321-	لا
امتلاك فكرة أو وجود فرصة t2←التوجه المقاولاتي t2	-0,057	-0,222	0,082	-0,002	-0,308	0,217	0,217>0,057->0,308-	0,082>-0,002>0,222-	لا
المخاطر t0←التوجه المقاولاتي t0	0,137	-0,127	0,455	0,123	-0,169	0,404	0,404>0,137>0,169-	0,455>0,123>0,127-	لا
المخاطر t2←التوجه المقاولاتي t2	0,035	-0,23	0,247	0,212	-0,017	0,501	0,501>0,035>0,017-	0,247>0,212>0,230-	لا
المواقف t0←المواقف t2	0.235	0.037-	0.438	0.395	0.187	0.526	0,526>0,235>0,187	0.438>0.395>0.037-	لا
الرقابة السلوكية t0←الرقابة السلوكية t2	0.044-	0.147-	0.018	0.017	0.021-	0.108	0.021->0.044-	0.018>0.017>0.147-	لا
التمكين المقاولاتي t0←التمكين المقاولاتي t2	0.606	0.352	0.718	0.295	0.102	0.461	0,461<0,606	0.352>0.295	نعم
الهروب من البطالة t0←الهروب من البطالة t2	0.012	0.018-	0.146	0.021	0.030-	0.166	0,166>0,012>0,030-	0.146>0,021>0.018-	لا
الخوف من الفشل t0←الخوف من	0.104	0.032-	0.301	0.033-	0.105-	0.008	0,008<0,104	0.032->0.033-	نعم

الفشلt2									
متلاك فكرة أو وجود فرصةt0← امتلاك فكرة أو وجود فرصةt2	1	1	1		1	1			لا
المخاطرt0 ← المخاطرt2	0.022-	0.211-	0.074	0.006	0.041-	0.074	0.074>0.022->0.041-	0.074>0,006>0.211-	لا
التوجه المقاولاتيt0←التوجه المقاولاتيt2	0.014	0.033-	0.123	0.114	0.011	0.275	0,275>0,014>0,011	0.123>0,114>0.033-	لا

المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على نتائج Smart-Pls3

نلاحظ من جدول المقارنة النهائية أعلاه عدم وجود اختلافات معنوية بين العينتين إلا فيما يخص متغيرتي التمكين المقاولاتي والخوف من الفشل.

2.2. تفسير نتائج الدراسة:

اتضح من خلال ماسبق، وعند دراسة كل عينة على حدى أن هناك تطورا على مستوى بعض البناءات. غير أن الدراسة المقارنة بين العينتين أسفرت عن عدم وجود اختلافات معنوية بين العينيتن إلا فيما يخص التمكين المقاولاتي والخوف من الفشل. فبالنسبة للتمكين المقاولاتي، فقد كانت قيمة تطوره من الزمن t0 الى الزمن t2 هي: 0.606 بالنسبة لطلبة العلوم غير تجارية، و0.295 بالنسبة لطلبة العلوم التجارية.

نلاحظ أن نتائجنا تناقض تلك المتعارف عليها، وهو أن الطلبة الذين يتلقون مقاييس حول كيفية انشاء وتسيير المؤسسات يشعرون أنهم متمكنين أكثر. ففي دراستنا هذه نلاحظ أن نسبة تطور التمكين لدى طلبة العلوم الغير تجارية أعلى من نسبة تطوره لدى طلبة العلوم التجارية. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن طلبة العلوم الغير تجارية بالغوا في التعبير عن تمكينهم وثقتهم في أنفسهم. كما أن نسبة تطور التمكين لدى طلبة العلوم التجارية هي منخفضة مقارنة بنسبة تطوره لدى طلبة العلوم غير تجارية، والتي يمكن ارجاعها الى كون طلبة تخصصات الاقتصاد والتسيير على دراية بمدى صعوبة مهنة المقاولة ومدى الوعي بدرجة تعقيد المحيط والمخاطر التي يمكن أن تواجه المقاول، إضافة الى صعوبة التحكم في السيرورة المقاولاتية في ظل اللايقين .

كما ظهر اختلاف معنوي بين العينتين فيما يخص تطور الخوف من الفشل. فقد كانت قيمة تطوره لدى طلبة العلوم غير تجارية 0.104. أما طلبة العلوم التجارية فقد كانت قيمة تطوره 0.033−، وهي تعبر عن انخفاض طفيف. فكما نلاحظ، ورغم تعبير الطلبة عن شعورهم بأنهم متمكنين إلا أن الخوف من الفشل موجود، وشعور الطلبة أنهم متمكنين لا ينفي خوفهم من الفشل.

التكوين، غير أن هذا الأثر منخفض، كونه لم يساهم في تطوير التوجهات المقاولاتية لدى الطلبة ومسبقاتها الأخرى. وهنا نتفق مع وجهة النظر التي تشير إلى أنه لا يكون للتعليم المقاولاتي في غالب الأحيان أثر إيجابي على التوجه المقاولاتي ومسبقاته. فكما يمكن أن يكون للتعليم المقاولاتي أثر إيجابي على التوجهات المقاولاتية، فمن المحتمل ان يكون له كذلك تأثير سلبي. ويتجسد هذا التأثير في توعية الطالب بمدى صعوبة مهنة المقاولة، وبالمخاطر التي يمكن أن يواجهها المقاول والمقاول الناشئ، الأمر الذي يؤثر سلبيا على التوجهات المقاولاتية. غير أن هذا يمكن أن يرفع التوجه المقاولاتي لأولئك الذين لديهم حب المخاطرة والمغامرة ورفع التحدي.

هذا ونفسر نتاجنا الضعيفة والمتمثلة في تطور التمكين المقاولاتي للطلبة دون تطور توجههم المقاولاتي بوجود ثقافة وطنية ومقاولاتية ضعيفة، إضافة الى وجود مواقف سلبية اتجاه المقاولة، خاصة أن المواقف كانت المتغير الوحيد الذي أظهر تأثير على التوجه المقاولاتي في جميع المراحل تقريبا ولكلتا العينتين. فمواقف الطلبة تتأثر باعتقاداتهم، والتي تشكلها ثقافة المحيط والظروف الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية السائدة.

وفي هذا السياق نذكر دراسة Graevenitz et al (2010)[370] حول تأثير التعليم المقاولاتي. تمت الاستعانة باستبيان وجه لطلبة في جامعة ألمانية، وتمت الدراسة على مرحلتين، قبل وبعد التعليم المقاولاتي. وقد أسفرت النتائج عن وجود تأثير سلبي للتعليم المقاولاتي على التوجهات المقاولاتية للطلبة. إلا فيما يخص الكفاءات المقاولاتية، فقد كان هناك تأثير إيجابي. ويفسر الباحثون Abbès Ikram, Amari Farouk and Allaya aida (2016)[371] هذا التناقض في النتائج بالاختلاف على مستوى المواقف وعلى مستوى ثقافات الفئة التي تمت دراستها.

---

[370] Oosterbeek, H et al., **The impact of entrepreneurship education on entrepreneurship skills and motivation**, European Economic Review 54, 2010, pp 442-454

[371] Abbès Ikram, Amari Farouk and Allaya aida, **Impact de l'enseignement de l'entrepreneuriat sur l'intention d'entreprendre**, XXVe Conférence Internationale de Management Stratégique, Hammamet, 30 mai-1 er juin 2016.p5.

كذلك نذكر في نفس السياق دراسة J.M.Degeorge[372] et A. Fayolle والتي وجدت علاقة عكسية بين الرقابة السلوكية والتوجه المقاولاتي، أي كلما كانت الرقابة السلوكية أعلى كلما كان التوجه المقاولاتي منخفض. وفسر الباحث هذه النتيجة بوعي الطلبة بصعوبات تأسيس مشروع جديد. وبالنسبة لهذا الباحث: فحتى لوكان الأفراد واثقين في قدراتهم وسيطرتهم على الوضع، فقد تبدو لهم العملية طويلة جدا وصعبة.

يؤكد الباحثون (Hayton and al (2002)[373]، M.Bourguiba[374])، على أن الثقافة مهمة لأنها تؤثر على الدوافع، القيم، واعتقادات الافراد .فمثلا الخوف من الفشل هناك من يراه على أنه خسارة وفقدان احترام الذات في حين يكون دافع للبعض ويزيد عزمه وإصراره على إعادة المحاولة والنجاح.

أهمل نموذج دراستنا متغيرات تتعلق بالثقافة الوطنية، المحيط الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، وكذلك الخبرات المهنية للطلبة، وهو ما يمكن أن يفسر كذلك ضعف نتائجنا.

أشار Autio, Keeley, Klofsten & Ulfstedt أن اعتماد نموذج يستخدم توجه قصير المدى له مزايا ومساوئ. من الناحية الايجابية، قدرته على التنبؤ بإنشاء مشروع من المحتمل أن تكون أعلى من النماذج التي تستخدم توجهات على المدى الطويل. فمع ذلك، حدوث توجه قوي للدخول الى مجال المقاولة في اطار زمني قصير هو نادر. وقد فسر Reitan ضعف نتائجة باستخدام توجهات المدى القصير بقوله" أنه تم استبعاد بعض العوامل السياقية من نموذجه (طبيعة أو نوع المهنة) والتي من المحتمل أن يكون لها أثر أكبر في المدى القصير مقارنة بالمتغيرات المدرجة في النموذج[375].

---

[372]J.M. Degeorge and A.fayolle**, Is entrepreneurial intention stable through time?** First insights from a sample of French students, Int. J. Entrepreneurship and Small Business, Vol. X, No. Y, xxxx, p13.

[373] HAYTON, James C.; GEORGE, Gerard; and ZAHRA, Shaker A.. National Culture and Entrepreneurship: A Review of Behavioral Research. (2002).Entrepreneurship Theory and Practice. 26, (4), 33-52. Research Collection Lee Kong Chian School Of Business, p 39.

[374]Malek Bourguiba, **L'influence de la culture nationale sur l'intention entrepreneuriale: illustration à travers le cas de TPE françaises et tunisiennes**, p 3.

[375] Audet, 2004, OP.Cit, p 10.

فالتمكين المقاولاتي ومهما عبر الطلبة عن قدراتهم وعن تمكنيهم، إلا أنهم يحتاجون الى عوامل أخرى تعزز أكثر فأكثر تمكينهم المقاولاتي، الأمر الذي يمكن أن يؤدي إلى رفع مستوى التوجهات المقاولاتية. فالتمكين لن يكون فقط نتيجة التعليم، فقد يكون نتيجة الخبرة المهنية عامة والمقاولاتية خاصة، كما يتأثر بالوسط العائلي ومدى وجود نماذج مقاولين. فعينة دراستنا تبدو أنها تفتقر الى الخبرة المهنية والمقاولاتية، حيث 99% من الطلبة ليس لديهم خبرات مقاولاتية، 87% لم يسبق لهم العمل في مؤسسات أو اجراء تربصات، أما فيما يخص الخبرات الجمعاوية فقد تبين أن 94% من الطلبة لم يسبق لهم الانخراط في جمعيات. فيما يخص تجارب الوالدين المقاولاتية، ف 87% من الطلبة لم يسبق لوالديهم أو أحد منهما انشاء عمل خاص.

في دراسة Alain fayolle, Benoît Gailly, et Narjisse Lassas-Clerc (2006)[376]، تم التوصل الى أن أثر برامج تعليم المقاولة يختلف من مجموعة لأخرى باختلاف درجة التثاقف، ويقصد بالتثاقف: الخبرات المقاولاتية السابقة، الانتماء الى عائلة مقاولين..الخ.

فافتقار الطلبة الى الممارسة العملية وعدم الانفتاح على عالم الاعمال يمكن أن يفسر عدم تطور توجههم المقاولاتي، كما يمكن أن يفسر هذا الأخير ادراك صعوبة مجال المقاولة.

فيما يخص الثقافة والمقاولة، برزت دراسات في السياق الجزائري. ففي دراسة Benredjem (2010)[377]، ,توصل الى أن الجزائريين لا زالوا يؤمنون بالثقافة الاشتراكية حيث لا توجد طبقية في المجتمع ,فهم لا يقدرون الأشخاص الذين يجنون الكثير من الأموال من خلال المقاولة ,غالبا مفهوم الثروة مرتبط بظاهرة الفساد.

---

[376] Alain fayolle, Benoît Gailly, et Narjisse Lassas-Clerc, **Mesure de l'effet à court et à long terme d'un programme d'enseignement de l'entrepreneuriat (PEE) sur l'intention entrepreneuriale des participants: importance des conditions initiales,** L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales 25, 26, 27 octobre 2006, Haute école de gestion (HEG) Fribourg, Suisse.

[377] R. Benredjem. **L'intention entrepreneuriale: l'influence des facteurs li´es `a l'individu et au milieu**. cahier de recherche n)2009-21 E4. 2009, 18p. <halshs-00528755>, p10.

وفي دراسة لـــ A.Toues et Khalil Assala (2007)[378]بعنوان " التأثيرات الثقافية على السلوكات التسييرية للمقاولين الجزائريبن"، توصلا إلى أنه يوجد قيم ثقافية قوية تحكم السلوكات التسييرية للمقاول الجزائري كالجماعية، غياب الرؤية المقاولاتية. وقد تمت الاستعانة بنموذج Hofstede (1980).

وفي دراسة Benata (2015)، حول تأثير الثقافة المقاولاتية على التوجه المقاولاتي، وفي مقارنة الثقافة الجهوية بين بجاية ومعسكر، خلص إلى أن الثقافة المقاولاتية في منطقة بجاية مواتية أكثر مقارنة بمعسكر.

وتشير دراسات أخرى إلى أن أنه هناك غياب كبير للثقافة المقاولاتية لدى الشباب الجزائري، حيث يهيمن المنطق المجتمعي بمختلف كما أن التأثير المفترض لمختلف الأجهزة السالفة الذكر على دوافع الشباب المقاولاتية محدود لحد كبير بسبب الرؤية الدينية للقروض البنكية[379]. وفعلا هذا ما عبر عنه الطلبة أثناء توزيع وملأ الاستبيان، فالقروض هي قروض ربوية.

يؤكد الباحثون أن عمليات التنشئة الاجتماعية الثقافية وتشكيل صورة الفرد الذاتية تحدث في سن مبكرة وليس من السهل تغييرها. وهذا ما أشار اليه سفيان بدراوي، " ففي ظل غياب نظام تربوي يحضر الشباب للمقاولة بداية من التعليم الأساسي الى التعليم العالي، فإنه يصعب على سياسة التحسيس والمتابعة المنتهجة من قبل أجهزة دعم وتشغيل الشباب وحتى تلك المنجزة بالشراكة مع بعض مؤسسات التعليم العالي، تحقيق أهدافها وخلق ثقافة مقاولاتية حاملة لقيم العمل الحر والاستقلالية، الابداع والأخذ بالمخاطر....الخ[380].

كما يمكن أن يفسر عدم تطور التوجه المقاولاتي بسياسة الحكومة فيما يخص التوظيف وبالأخص عقود ما قبل التشغيل، فهذه السياسة لا زالت تشجع على الفكر

---

[378] Azzedine Tounés et Khalil Assala, **Influences culturelles sur des comportements managériaux d'entrepreneurs algériens**, 5ème congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat - Sherbrooke - Canada - Octobre 2007

[379] قوجيل محمد، **مرجع سبق ذكره**، ص 169.

[380] بدراوي سفيان، **مرجع سبق ذكره**، ص 223.

الإداري. حيث أصبح الطلبة يسعون للحصول على شهادات من أجل الوظيفة. وطغت المحسوبية في هذا النوع من التوظيف، حتى أصبح الطلبة يسعون للحصول على شهادة، من أجل أن يتم توظيفهم في اطار عقود ما قبل التشغيل، و في الغالب يتم التوظيف و الحصول على أجر دون بذل مجهود. فسياسة التشغيل هذه هي الأخرى تساهم في قتل روح المبادرة والمخاطرة عند الطلبة، وغرس فكرة الحكومة مسؤولة عن توفير الوظيفة.

في دراسة بعنوان" مسح انتقال الشباب من المرحلة التعليمية الى المرحلة العملية في الجمهوية العربية السورية، المكتب المركزي للإحصاء". أجري المسح عام 2004 وكانت الفئات المستهدفة المستغلين والطلاب، والمتعطلين، وغير النشطين اقتصاديا في الفئة العمرية (15–24) سنة. بينت نتائج الدراسة أن أهم العناصر المعيقة للانتقال الى سوق العمل هي على التوالي في الأهمية: درجة التعليم ونوعيته، وضعف الخبرة، وعدم وجود أعداد كافية من فرص العمل في البيئة الخارجية[381].

وفي دراسته التي هدفت الى التحري عن عناصر البيئة الخارجية المحفزة والمعيقة لطلاب الجامعا ت السورية للشروع بأعمال ريادية والوقوف على الأهمية النسبية لكل عامل من تلك العوامل وتحليل العلاقة الإحصائية بينها وبين النية الريادية , وذلك باستخدام متغيرات من المرصد العالمي لريادة الأعمل (GEM)، أظهرت نتائج الدراسة أن متغيرات السياسية الحكومية، والثقافة الوطنية، والبرامج الحكومية، وبرامج التمويل، والتشريعات، والقوانين المرتبطة بالمقاولة بشكل عام، تعد من أهم العوامل المعيقة للطلاب السوريين للشروع في أعمال مقاولاتية.

وفي السياق الجزائري، أظهرت دراسة قوجيل أن المقاولاتية في الجزائر تواجه قيودا كثيرة من حيث التمويل، المهارة أو التكوين، صعوبة تطبيق الإجراءات في الواقع، النظام الضريبي. بيئة أعمال جد معقدة يطغى عليها الفساد والبيروقراطية وطول مدة الإجراءات وغياب المنافسة الشريفة، بالإضافة إلى عدم فعالية نظام التعليم وافتقار حاملي

[381] ريم رمضان، **عناصر البيئة الخارجية و علاقتها بالنية الريادية لطلاب الجامعات - باستخدام المرصد العالمي لريادة الأعمال**، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 29، العدد الأول، 2013، ص 269.

المشاريع إلى التكوين الجيد في الأساسيات المقاولاتية (مثل المحاسبة أو الإدارة) مما يصعب من ضمان نجاح واستمرارية المؤسسات الصغيرة.

خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل التعرف على مدى مساهمة التكوين في تطوير التوجهات المقاولاتية ومسبقاتها للطلبة الجامعيين. وقد اعتمدنا على نموذج نظرية السلوك المخطط لـــ Ajzen (1991)، وهذا بعد إضافة بعض المتغيرات التي ارتأينا أنها مهمة في تفسير التوجهات المقاولاتية للطلبة.

استهدفت الدراسة 100 طالب في السنة ثالثة ليسانس، واستمرت الدراسة الى نهاية السداسي الأول من السنة ثانية ماستر. وعن عينة الدراسة، فقد تكونت من طلبة الاقتصاد والتسيير إضافة الى طلبة من تخصصات العلوم غير تجارية.

وعموما تم تناول هذا الفصل من خلال عنصرين. الأول تم من خلاله تعريف وتحديد عينة الدراسة، بالإضافة الى عرض متغيرات الدراسة وطريقة قياسها...الخ. أما العنصر الثاني فهوعرض وتحليل ومناقشة نتائج الاستبيان، والتي استعنا فيه بطريقة المعادلات الهيكلية وتحديدا طريقة PLS-SEM.

الخاتمة العامة

الهدف من دراستنا هذه هو دراسة مدى إمكانية تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين خلال الزمن. ويعتبر موضوع أطروحتنا من مواضيع الساعة التي تشغل اهتمام الباحثين والأكاديميين والحكومة.

وقد استمد التوجه المقاولاتي أهميته من كون أن المقاولة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أصبح يعول عليها كثيرا في اقتصاديات الدول لما لها من أهمية . فالمقاولة سيرورة تتكون من مراحل أولها التوجه المقاولاتي. وحتى يتم النهوض بهذا النوع من المؤسسات فلا بد من الاهتمام كذلك باولئك الذين لم يقوموا بالانشاء أي الذين هم في المراحل القبلية للعمل المقاولاتي.

فدراسة التوجه المقاولاتي للأفراد تسمح بالتعرف أكثر على مواقفهم واعتقادتهم حول المقاولة كمهنة، ومعظم الدراسات حول التوجه المقاولاتي استهدفت الطلبة الجامعيين نظرا الى أن هذه الفئة تمثل استثمار، وبطالتها هي خسارة للحكومة.

موضوع تطور التوجه المقاولاتي هو امتداد للدراسات السابقة حول هذا الأخير والتي لم تأخذ بعين الاعتبار الزمن والطبيعة الديناميكية لهذه الظاهرة .كما هناك دراسات قليلة ومحتشمة فيما يخص موضوع تطور التوجه المقاولاتي. وحسب الدراسات السابقة كلما زاد الفاصل الزمني بين التوجه وتحقيقه كلما زاد احتمال وقوع حوادث وتدخل عوامل من شأنها أن تغير هذا التوجه.

فضرروة مواكبة ديناميكية وتغيرات البيئة التي نعيش فيها، خلقت تحد للحكومة عامة والمؤسسات الجامعية خاصة. ومع إمكانية تعليم المقاولة، فعلى الجامعات تكوين مقاولين متمكنين. وعلى ذكر التمكين فهو ما يمثل أصالة دراستنا هذه، حيث قمنا بإضافته كمحدد أخر من بين محددات التوجه المقاولاتي للطلبة. واعتبرنا أن هذا البناء يتكون من ثلاث أبعاد هي: الرقابة السلوكية المدركة، موضع التحكم الداخلي، والفعالية الذاتية المقاولاتية. كما قمنا بإضافة متغيرات أخرى إلى نموذج Ajzen، وهي: الخوف من الفشل، تحمل المخاطر، امتلاك فكرة أو وجود فرصة أعمال.

استهدفت الدراسة طلبة من تخصصات الاقتصاد والتسيير، كما استهدفت طلبة من تخصصات العلوم غير تجارية. فالدراسات حول التوجه المقاولاتي وحول تطوره استهدفت طلبة العلوم التجارية وخاصة الطلبة الذين تلقوا تعليما وتكوينا مقاولاتيا، استنادا الى فرضية أن كل من تلقى تعليما مقاولاتيا له توجه مقاولاتي، غير أن المقاولة ليست حكرا على طلبة تخصصات الاقتصاد والتسيير، فطلبة تخصصات العلوم غير تجارية هم كذلك قادرون على انشاء مقاولات في مجالات تخصصهم.

فالتوجه المقاولاتي للطلبة ومسبقاته يتأثر بعوامل عدة، وفي دراستنا هذه اخترنا التكوين كعامل يؤثر على توجه الطلبة وتطوره، وعليه قمنا بطرح الإشكالية الأتية:

هل يتطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين خلال تكوينهم الجامعي؟.

الإجابة على اشكاليتنا هذه تطلب تقسيم الدراسة الى أربع فصول. الفصل الأول خصصناه لتعريف كل من المقاولة، روح المقاولة والمقاول، وعرض المقاربات النظرية في مجال المقاولة. كما قمنا بعرض الاشكال المختلفة للمقاولة. الفصل الثاني خصصناه للتوجه المقاولاتي، أسسه النظرية ..الخ. أما الفصل الثالث، فقد تناولنا من خلاله التعليم المقاولاتي وتعريفه وأشكاله، وهذا بعد عرض الجدل القائم حول إمكانية تعليم المقاولة. كما قمنا بعرض تجربة بعض الدول العربية، منها الجزائر ومبادرتها في مجال تعليم المقاولة.

وبالنسبة للفصل الرابع فهو خاص بالدراسة الميدانية، والتي اعتمدنا فيها على توجيه استبيان وتوزيعه على طلبة السنة ثالثة ليسانس، واستمرت الدراسة الى غاية نهاية السداسي الأول من السنة الثانية ماستر.

الجدول رقم 24: يوضح نتائج اختبار الفرضيات

المتغيرات	الفرضيات		طلبة العلوم تجارية	طلبة العلوم غير تجارية
المواقف	ف1.1	تؤثر المواقف على التوجه المقاولاتي للطلبة في جميع مراحل الدراسة	تم اثبات الفرضية في المرحلة 1 و2	تم اثبات الفرضية في جميع مراحل الدراسة
الرقابة السلوكية المدركة	ف2.1	كلما كانت الرقابة السلوكية أعلى كلما كان التوجه أعلى	تم نفيها	تم نفيها
المعايير الاجتماعية	ف3.1	كلما كانت المعايير الاجتماعية مواتية كلما كان هناك توجه مقاولاتي لدى الطلبة	تم نفيها	تم نفيها
التمكين المقاولاتي	ف2	يؤثر التمكين المقاولاتي على توجه الطلبة نحو مجال المقاولة في جميع مراحل الدراسة	رفضت في جميع مراحل الدراسة	رفضت في جميع مراحل الدراسة
امتلاك فكرة أو وجود فرصة	ف1.4	امتلاك فكرة أعمال أو وجود فرصة يؤثر إيجابيا على التوجه المقاولاتي للطلبة	رفضت الفرضية في جميع مراحل الدراسة	رفضت الفرضية في جميع مراحل الدراسة
الخوف من الفشل	ف1.3	يؤثر الخوف من الفشل سلبيا على التوجه المقاولاتي للطلبة	رفضت الفرضية في جميع مراحل الدراسة	تم اثبات الفرضية في المرحلة الأخيرة من الدراسة
الهروب من البطالة	ف2.4	تؤثر البطالة إيجابيا على التوجه المقاولاتي للطلبة	رفضت الفرضية في جميع مراحل الدراسة	رفضت الفرضية في جميع مراحل الدراسة
تحمل المخاطر	ف2.3	يتأثر التوجه المقاولاتي للطلبة بدرجة تحمل المخاطر	رفضت الفرضية في جميع مراحل الدراسة	رفضت الفرضية في جميع مراحل الدراسة

الفرضيات الخاصة بالتطورمن الزمن t0 إلى الزمن t2:

الجدول رقم 25: يوضح نتائج اختبار فرضيات الدراسة الخاصة بالتطور من الزمن t0 إلى الزمن t2

المتغيرات	الفرضيات		العينة1	العينة2
المواقف	ف1.1	تأثير المواقف على التوجه المقاولاتي سوف يتطور خلال الزمن	رفضت	رفضت
الرقابة السلوكية المدركة	ف2.1	تأثير الرقابة السلوكية على التوجه المقاولاتي سوف يتطور خلال الزمن	رفضت	رفضت
المعايير الاجتماعية	ف3.1	تأثير المعايير الاجتماعية على التوجه المقاولاتي سوف يتطور خلال الزمن .		
التمكين المقاولاتي	ف2.	تأثير التمكين المقاولاتي على التوجه المقاولاتي للطلبة سوف يتطور خلال الزمن	رفضت	رفضت
امتلاك فكرة أو وجود فرصة	ف1.4	تأثير امتلاك فكرة أعمال أو وجود فرصة على التوجه المقاولاتي للطلبة سوف يتطور خلال الزمن	رفضت	رفضت
الخوف من الفشل	ف1.3	تأثير الخوف من الفشل على التوجه المقاولاتي للطلبة سوف يتطور خلال الزمن	رفضت	رفضت
الهروب من البطالة	ف2.4	تأثير الهروب البطالة على التوجه المقاولاتي سوف يتطور خلال الزمن	رفضت	رفضت
تحمل المخاطر	ف2.3	تأثير تحمل الخطر على التوجه المقاولاتي سوف يتطور خلال الزمن	رفضت	رفضت

المصدر: من اعداد الباحثة

الجدول رقم 26: يوضح نتائج اختبار الفرضيات الخاصة بتطور متغيرات الدراسة من الزمن t0 الى الزمن t2

المتغيرات	الفرضيات		من الزمن t0 الى الزمن t2	
المواقف	ف3.1	تتطور المواقف خلال الزمن وتطورها لدى طلبة الاقتصاد والتسيير سيكون أعلى من تطورها لدى طلبة تخصصات العلوم غير تجارية .	تم رفضها	
الرقابة السلوكية المدركة	ف3.2	تتطور الرقابة السلوكية خلال الزمن. وتطورها سيكون أعلى لدى طلبة الاقتصاد والتسيير	تم رفضها	
المعايير الاجتماعية	ف3.3	تتطورالمعايير الاجتماعية خلال الزمن، وتطورها سيكون أعلى لدى طلبة تخصصات الاقتصاد والتسيير		
التمكين المقاولاتي	ف3.4	يتطور التمكين المقاولاتي للطلبة خلال الزمن، وتطوره سيكون أعلى لدى طلبة الاقتصاد والتسيير	تم اثباتها جزئيا	تطور التمكين أعلى لدى طلبة تخصصات العلوم غير تجارية
امتلاك فكرة أو وجود فرصة	ف3.5	يتطور امتلاك فكرة أعمال أو وجود فرصة خلال الزمن	رفضت	
الخوف من الفشل	ف3.6	يتطور الخوف من الفشل خلال الزمن	تم اثباتها	تطور الخوف من الفشل أعلى لدى طلبة تخصصات العلوم غير تجارية

الهروب من البطالة	ف3.7	يتطور دافع الهروب من البطالة خلال الزمن	رفضت	
تحمل المخاطر	ف3.8	تتطور متغيرة تحمل المخاطر خلال الزمن.	رفضت	
التوجه المقاولاتي		يتطور التوجه المقاولاتي للطلبة ايجابيا خلال الزمن. وتطوره سيكون أعلى لدى طلبة تخصصات الاقتصاد والتسيير	رفضت	

المصدر: من اعداد الباحثة

فكما هو موضح أعلاه، فقد تمت الإجابة على إشكالية الدراسة. فالتوجه المقاولاتي للطلبة لم يتطور خلال تكوينهم الجامعي.

حدود الدراسة:

- عينة الدراسة هي عينة صغيرة.
- كما ان الدراسة شملت جامعة واحدة. فنتائج الدراسة لا يمكن تعميمها
- أهملت دراستنا عوامل متعلقة بالسياق الاقتصادي، والاجتماعي، وحتى السياسي.

توصيات الدراسة:

كتوصيات نخرج بها من هذه الدراسة، نذكر:

- زيادة التحسيس بأهمية المقاولة من خلال تنظيم ملتقيات واعداد محاضرات وعرض نماذج مقاولين ناجحين.
- ادراج مقاييس حول المقاولة بالنسبة للتخصصات الغير تجارية.
- تعميم تخصص المقاولة على مستوى كل جامعات الوطن، وفتح دار مقاولية في كل جامعة.

- ربط الجامعة بالمحيط الخارجي، وذلك من خلال تنظيم زيارات ميدانية للطلبة حتى يتسنى لهم الاحتكاك أكثر بالواقع. كما أن قيام الطلبة الذين زاولوا تكوينا في المقاولة بتربصات في مؤسسات موجودة جد مهم.
- تنظيم لقاءات بين الجهات المعنية والطلبة، وذلك للإجابة على تساؤلات الطلبة وتبادل المعلومات.
- انشاء حاضنة أعمال على مستوى الجامعة.
- انشاء بنك معلومات متخصص عن مشاريع المقاولين.
- السعي الى غرس ثقافة المقاولة ابتداءا من التعليم الابتدائي.

آفاق البحث:

موضوع التوجه المقاولاتي موضوع متعدد الأبعاد، ويمكن تناوله من عدة جوانب. وبهدف زيادة تثمين هذا الموضوع، فإننا نقترح المواضيع الآتية:

- الاتصال بعينة الدراسة بعد التخرج، ودراسة توجهها المقاولاتي ومدى تطوره.
- العمل على تطوير نموذج دراستنا هذه، من خلال اجراء مقابلات مباشرة مع الطلبة مما يتيح التعرف على عوامل أخرى غير المدرجة في نموذج دراستنا.
- اختبار نموذج الدراسة في سياق آخر غير الذي اختبرت فيه.
- كذلك دراسة تطور التوجه المقاولاتي للطلبة، والمقارنة على أساس الجنس.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

1. الكتب:

1) طاهر محسن الغالبي، **إدارة واستراتيجية منظمات الاعمال المتوسطة والصغيرة**، دار وائل للشر والتوزيع، عمان، 2009.

2) عادل العريفي، الدليل المختصر لتحليل البيانات الإحصائية باستخدام طريقة PLS وبرنامج smart PLS، الإصدار الأول، 2014

3) عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال، القوة الدافعة للاقتصاديات الوطنية، اللمنظمة العربية للتنمية الادارية، جامعة الدول العربية، 2007.

4) النجار فايز جمعة صالح والعلي عبد الستار محمد، **الريادة وادارة الأعمال الصغيرة،** دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان– الأردن، 2006.

القواميس:

5) سهيل ادريس، "**قاموس المنهل: فرنسي- عربي"**، بيروت، دار الأداب، ط.، 2007

المجلات:

6) ريم رمضان، **تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية،** مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية– المجلد 28–، العدد الثاني، 2012، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق

7) ريم رمضان، عناصر البيئة الخارجية و علاقتها بالنية الريادية لطلاب الجامعات، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية– المجلد 29–، العدد الأول، 2013.

8) م.م .مزاحم محمد يحيى و م.م. محمود حمدون عبدالله، تشخيص التعدد الخطي واستخدام انحدار الحرف في اختيار متغيرات دالة الاستثمار الزراعي في العراق للفترة 1980–2000، جامعة تكريت– كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد3، العدد8، 2007.

9)محمد قوجيل& يوسف قريشي، سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد2015/07، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة

الرسائل الجامعية:

10) بدراوي سفيان، ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول – دراسة ميدانية بولاية تلمسان–، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه– ل.م.د، تخصص علم الاجتماع التنمية البشرية، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة تلمسان، 2015/2014،

11) بوهلال فطيمة، التوافق بين الخيار الاستراتيجي والهيكل التنظيمي وتأثيره على فعالية المنظمة، أطروحة مقديمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص تسيير المؤسسات، جامعة معسكر، 2016

12) الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي– دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة– أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، جامعة بسكرة، 2015.

13) حياة مراح، المقاول الجزائري الجديد بين المعاناة والابداع، رسالة ماجيستير تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2003

14) سلامي منيرة، **التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر**، مذكرة ماجيستير في علوم التسيير، جامعة ورقلة، الجزائر، 2008،

15) سلامي منيرة، دراسة وتحليل واقع المقاولة النسوية بالجزائر، دراسة ميدانية على عينة من المقاولين، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة ورقلة، 2015

16) صندرة سايبي، المقاولية وإستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة – دراسة مقارنة بين ولايات قسنطينة وميلة وجيجل– مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، جامعة قسنطينة 2، 2014

17) مجدي عوض سليم مبارك، واقع الريادة في بيئة الأعمال الأردنية: دراسة وصفية تحليلية ميدانية، رسالة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على درجة ماجيستير في تخصص ادارة الأعمال، جامعة اليرموك، إربد، الأردن، 1999.

الملتقيات العلمية:

18) أيمن عادل عيد، **التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي**، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الاعمال، جامعة القصيم، سبتمبر، 2004

19) توفيق خذري، عماري علي، مداخلة بعنوان: **المقاولاتية كحل لمشكلة البطالة لخريجي الجامعة: دراسة حالة لطلبة جامعة باتنة**

20) سالمي عبد الجبار، **التركيز على التعليم الحديث المبني على إنتاج الشخصية المقاولة المبتكرة**، مداخلة ضمن الملتقى السادس حول: روح المقاولاتية أداة للتنمية المستدامة، جامعة ورقلة، الجزائر، أيام 15-16 أفريل 2013

21) عبد المالك طاهر المخلافي، واقع التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية- دراسة تحليلية-، جامعة الملك سعود،

22) محمد قوجيل، مداخلة بعنوان: **دور التعليم في ترقية الروح المقاولاتية- بالإشارة إلى بعض التجارب الدولية**، الملتقى الدولي الأول حول المقاولاتية: التكوين و فرص الأعمال، أيام 08/06 أفريل، 2010.

23) محمد قوجيل، يوسف قريشي، سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 07، 2015،

24) اليمينة فالتة وبرني لطيفة، **البرامج التكوينية وأهميتها في تعزيز روح المقاولة، الملتقى الدولي حول: المقاولاتية، التكوين وفرص الأعمال**، جامعة محمد خيضر بسكرة، أيام 06-07-08 أفريل2010

مواقع الانترنت:

25) حمود الشريف، مختصرات من كتاب علم النفس الاجتماعي ل د. فلاح العنزي، *http: //faculty.ksu.edu.sa/hsharif/Pages/Psy132.aspx*،

26) http: //www.raosoft.com/samplesize.html

المراجع باللغة الأحنبية:

Les ouvrages:

27) A. Fayolle**,** Le métier de créateur d'entreprise, Edition d'Organisation, Paris, 2003

28) A.Fayolle, introduction à l'entrepreneuriat, Dunod, 2004

29) Alain Fayolle, Entrepreneuriat: apprendre à entreprendre, Dunod, Paris

30) A.Fayolle, Louis Jacques Filion, Devenir entrepreneur, des enjeux aux outils, Pearson Education, France

31) Robert Hisrich et Michel P.Peters**,** Entrepreneurship: lancer, élaborer et gérer une entreprise, édition de nouveaux horizons, France, 1989

32) T.Verstraete et B.Saporta, "Création D’Entreprise ET Entrepreneuriat"**,** Collection << De La Recherche à La pédagogique>> dirigée par Gilles PACHE , Les éditions de L’ADREG, 2006

33) Verstraete T**.** (1999), Entrepreneuriat, connaître l’entrepreneur, comprendre ses actes, Economie et Innovation, L’Harmattan, 207

Les revues:

34) Ashley-Cotleur, C, King, S. and Solomon, G. (2009). Parental and gender influences on entrepreneurial intentions, motivations and attitudes, in Dr Brownhilder Ngek Neneh, An Assessment of Entrepreneurial Intention among University Students in Cameroon, Mediterranean Journal of Social Sciences, Vol 5 No 20, September 2014,

35) Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. Engelwood Cliffs, NJ: Prentice-Hall

36) Eijdenberg, E. L., & Masurel, E. (2013). Entrepreneurial Motivation in a Least Developed Country: Push Factors and Pull Factors among MSEs in Uganda. Journal of Enterprising Culture, 21(1), 19-43.Avaibable on: https: //www.researchgate.net/publication/263886996_entrepreneurial_motivation_in

37) Fornell, C. and Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, Vol. 18 No. 1, pp. 39-50

38) Liñán, F., Fernández, J. y Martínez-Román, J.A. (2015). Entrepreneurship education in Andalusia. An embedded approach. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, Vol.6 (2), pp. 113–132

39) McAllister,D.J., & Bigley, G.A. (2002). Work context and the definition ofself: How organizational careinfluences organization-based self-esteem. Academy of Management Journal, 45, pp894-904.

40) Mehdi Mili, Frédéric Teulon, « Stratégie de prêts pour les filiales bancaires dans les pays émergents », Gestion 2000 2015/6 (Volume 32), pp 39-53.

41) Mwasalwiba, E.D (2010) Entrepreneurship education: a review of its objectives, teaching methods, and impact indicators", Education + Training, 52(1): 20 – 47. In Fatoki 2014.

42) Pittaway, L., & Cope, J. (2007). Entrepreneurship Education: A Systematic Review of the Evidence. International Small Business Journal

43) Rachel S. Shinnar and al, Entrepreneurial Perceptions and I ntentions: The Role of Gender and Culture, Article in Entrepreneurship: Theory and Practice · May 2012.

44) A.Fayolle**,** « À la recherche du coeur de l’entrepreneuriat: vers une nouvelle vision du domaine **»**, Revue internationale P.M.E.: économie et gestion de la petite et moyenne entreprise, vol. 17, n° 1, 2004

45) A.Tounès et A.Fayolle, L'Odyssée d'un Concept et Les Multiples Figures de L'Entrepreneur, La Revue des Sciences de Gestion, 2006/4, n°220-221

46) Adcroft, A., Willis, R., & Dhaliwal, S. (2004). Missing the point? Management education and entrepreneurship. Management Decision, 42(¾): 1 – 11

47) Ahzilah Wahid and al, integrating innovation and technology in enhancing teaching and learning entrepreneurship education in public universiti of higher learning, journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE), Vol.1: no.2 (2015)

48) Ajzen I, The Theory of planned behavior, psychology and health, vol.26, N˚9, septembre 2011, pp 1113-1127.

49) Akinboye, A.K., & Pihie, ZAL (2014). Effects of learning styles on students perceptions of entrepreneurship course relevance and teaching methods. International Interdisciplinary Journal of Education, 3(1), pp217-224..

50) Alain Capiez et Emile-Michel Hernandez**,"** Vers un modèle d'émergence de petite entreprise", Revue internationale P.M.E.: économie et gestion de la petite et moyenne entreprise, Vol.11, n° 4, 1998

51) Alain Fayolle, Caroline verzat, « Pédagogies actives et entrepreneuriat: quelle place dans nos enseignements ?, Revue de L’entrepreneuriat « , Revue de L’Entrepreneuriat 2009/2 (Vol.8), pp1-15

52) Alain Fayolle, Entrepreneurship and New Value Creation: The Dynamic of the Entrepreneurial process, Cambridge University Press, 22 nov. 2007

53) Alain Fayolle, Patrick Sénicourt, « Peut-on former des entrepreneurs ? », L'Expansion Management Review 2005/1 (N° 116), pp 34-41

54) Ali Maâlej, Les déterminants de l’intention entrepreneuriale des jeunes diplômés, La Revue Gestion et Organisation 5 (2013), pp33–39

55) Andrew Borchers and al, understanding entrepreneurial mindset: a study of entrepreneurial self-efficacy, locus of control and intent to start a business, the journal of engineering Entrepreneurship, Vol. 1, No 1, July 2010, 51-62

56) Arasti, Z., Falavarjani, M. K., & Imanipour, N. (2012). A Study of Teaching Methods in Entrepreneurship Education for Graduate Students. Higher Education Studies ,

57) Atılhan Naktiyok and al, Entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial intention: The Turkish case, International Entrepreneurship and Management Journal 6, December 2009, pp 419-435.

58) Audet, J, A longitudinal study of the entrepreneurial intentions of university students. Academy of Entrepreneurship Journal, 10(1), 2004, pp 3-16

59) Autio, E., Keeley, R. H., Klofsten, M., Parker, G. G. C. & Hay, M. (2001). Entrepreneurial intent among students in Scandinavia and in the USA. Enterprise and Innovation Management Studies, 2(2), pp145-160.

60) Azzedine Tounés, " L'intention Entrepreneuriale Des Etudiants: Le Cas Français", La Revue des Sciences de Gestion, N°219, 2006.

61) Azzedine Tounes, « L'entrepreneur: L'odyssée d'un concept », Faculté de droit, de Sciences économiques et de Gestion, Université de Rouen, France 03.73

62) Azzedine Tounès: évolution de la recherche dans le champs de l'entrepreneuriat, Revue algérienne de management, RAM n°1

63) Bandura, A**,** "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change", Psychological Review, 1977, 84 (2), pp. 191-215

64) Bandura, A.(1982), self-efficacy mechanism in human agency, American psychologist, 37, pp122-147

65) Baughn. c., Cao. J., Le. L.. Lim, V .. et Neupert. K. (2006). Normative. social and cognitive predictors of entrepreneurial interest in China, Vietnam and the Philippines. *Journal ofDevelopmental Entrepreneurship,* Il (1), pp 57-77

66) Bechard, J.P. and Toulouse, J.M. (1998), "Validation of a didactic model for the analysis of training objectives in entrepreneurship", Journal of Business Venturing, Vol. 13 No. 4, pp. 317-32.In Colin Jones and Jack English, A

contemporary approach to entrepreneurship education, Education þ Training Volume 46 · Number 8/9 · 2004 · pp. 416-423

67) Bekker, Q. E., & Crous, F. (1998). Demystifying empowerment. Journal of Industrial Psychology, 24(2), pp 34–43

68) Bennett, M. (2006). Business lecturers' perception of the nature of entrepreneurship. International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research, 12(3): 165-88

69) Boyd N.G et G. S. Voziki (1994), “The influence of self-efficacy on the development of Entrepreneurial Intentions and Actions”, in Entrepreneurship Theory and Practice, 18 (4), pp63-77

70) Brazeal, D. and Herbert, T.T. (1999), "The genesis of entrepreneurship", *Entrepreneurship Theory and Practice,* Vol.23 No.3, pp. 29-45. In Colette Henry and al, « Entrepreneurship and training: can entrepreneurship be taught ? Part 1, *Education* & *Training;* 2005; Vol.47, N°2 , pp.98-111

71) Bull and Gary E.Willard, Towards a Theory of Entrepreneurship, Journal of Business Venturing 8, 1993

72) C.B. García and al, Collinearity: revisiting the variance inflation factor in ridge regression, Journal of Applied Statistics, Volume 42, 2015 - Issue 3

73) C.Bruyat and P.A.Julien, Defining The Field Of Entrepreneurship, Journal Of Business Venturing 16,1990

74) Camille Carrier, (2009),« L’enseignement de l’entrepreneuriat au-delà des cours magistraux ». Revue de l’entrepreneuriat, vol 8, n°2, pp. 17-34

75) Carmen England Bayron, Social Cognitive Theory, Revista Griot, Volumen 6, Numero.1, Diciembre 2013

76) Chao C.chen, Does Entrepreneurial Sel-Efficacy Distinguish Entrepreneurs From Managers ?, Journal Of Business Venturing 13, 1998, pp 295-316

77) Cole. A. H. (1969). Definition of entrepreneurship.Dans William B.Gartner, " Who Is an Entrepreneur?" Is the Wrong Question, 1988,American Journal of Small Business, spring, pp11-32.

78) Colette Henry and al, « Entrepreneurship and training: can entrepreneurship be taught ? Part 1, Education & Training, 2005, Vol.47, N°2 , pp.98-111

79) Conger, J.A. & Kanungo, R, N. (1988) “The empowerment process: Integrating theory and practice”, Academy of Management Review, 13(3), pp471–482

80) Brownhilder Ngek Neneh, An Assessment of Entrepreneurial Intention among University Students in Cameroon, Mediterranean Journal of Social Sciences, Vol 5 No 20, September 2014,

81) Drucker, P. F. 1988. The coming of the new organization. Harvard Business Review, 66: 45-53. In SPREITZER, G.M. (1995) “Psychological empowerment in the workplace: dimensions measurements and validation”, Academy of Management Journal, 38, pp 1142–1465

82) Dunn, T., & Holtz-Eakin, D. (2000). Financial capital, human capital and the transition to self-employment: Evidence from intergenerational links. Journal of Labor Economics, 18(2), 282–305.

83) Edmund R. Thompson, Individual Entrepreneurial Intent: Construct Clarification and Development of an Internationally Reliable Metric, Entrepreneurship Theory and Practice, 2009, pp.669-694

84) Ellen Roemer , (2016),"A tutorial on the use of PLS path modeling in longitudinal studies", Industrial Management & Data Systems, Vol. 116 Iss 9 ,pp1 -42.

85) Fatoki, O.O. (2010). Graduate Entrepreneurial Intention in South Africa: Motivations and Obstacles. International Journal of Business and Management, 5(9),pp 87-98.

86) Fatoki, O.O., & Chindoga, L. (2011). An investigation into the obstacles to youth entrepreneurship in South Africa, International Business Research, 4 (2), pp161-169

87) Fayolle, A., Gailly, B., & Lassas-Clerc, N. (2006b). Effect and Counter-effect of Entrepreneurship Education and Social Context on Student's Intentions. Estudios De Economia Aplicada , 24 (2),pp 509-523.

88) Filion, L.J., L'heureux, D., Kadji-Youaleu, C. et Bellavance, F. (2002), "L'entrepreneuriat comme carrière potentielle - Une évaluation en milieu universitaire", Cahier de recherche 2002-2004, École des Hautes Études Commerciales (HEC), Montréal

89) Francisco Liñán, José Fernández, Juan A. Martínez –Román, Entrepreneurship education in Andalusia. An embedded approach, Journal for Educators, Teachers and Trainers JETT, Vol. 6 (2); ISSN: 1989-9572,

90) Francisco Linan, The role of entrepreneurship education in the entrepreneurial process, 2007,. In -Handbook of research in entrepreneurship education, volume 1

91) François Facchini, L'entrepreneur comme un homme prudent, La Revue des Sciences de Gestion, 2007, n°226-227

92) Gartner, W.B., Carter, N.M., & Hills, G.E. (2003). The language of opportunity. In C. Steyaert & D. Hjorth (Eds.), New movements in entrepreneurship (pp. 103-124). London: Edward Elgar

93) Gasse Y. et D'Amours A. (2000). Profession: Entrepreneur. *Les Éditions Transcontinentales*. In Ali MAÂLEJ, Les déterminants de l'intention entrepreneuriale des jeunes diplômés, La Revue Gestion et Organisation 5 (2013), pp 33–39

94) Gibb A.A, (2000), '' What has been discussed, what has been achieved and what is missing", Report of the 4 th workshop on curriculm innovation, European Training Foundation, March 2000, Almaty, pp. 33-41 in W. Aloulou

& A. Fayolle, ‘’ L’Enseignement de L’Entrepreneuriat a L’Université: enjeux, legitimité et pedagogies, chapitre 7,

95) Gibb A.A, (2002), ‘’ In pursuit of a new ‘ enterprise’ and ‘entrepreneurship’ paradigm for learning: creative destruction, new values, new ways of doing things and new combinations of knowledge’’, International Journal Of Management Reviews, Vol.4, n° 3, pp. 233-269.

96) Gibson, D., Harris, M. L., Mick, T. D., & Burkhalter, T. M. (2011). Comparing the entrepreneurial attitudes of university and community college students.Journal of Higher Education THeory and Practice, 11(2), pp11-19

97) HAIR, J.F., ANDERSON, R.E., TATHAM, R.L. AND BLACK, W.C. (1995). Multivariate data analysis. PRENTICE HALL: ENGLEWOOD CLIFFS, NJ. IN ALEXANDROS G. SAHINIDIS AND AL, The role of gender on entrepreneurial intention among students: an empirical test of the theory of planned behavior in a greek university, INTERNATIONAL JOURNAL ON INTEGRATED MANAGEMENT, 2012, VOLUME1, ISSUE1, PP 61-79.

98) Hindle K, (2007), ‘’ Teaching entrepreneurship at the university: from the wrong building to the right philosophy’’, in Handbook of research in Entrepreneurship Education, sous La direction de A. Fayolle

99) Horwitz, R., How to breed entrepreneurs, Director Vol.30, Aug.1977, p62-63 in Jang B.singh ; enrepreneurship education as a catalyst of development in the third world,in journal of small business & entrepreneurship, Vol.7, N°.4, july-September 1990, canada.

100) Howard H.Stevenson and J.CarlosJarillo, A Paradigm of Entrepreneurship: Entrepreneurial Management, Strategic Management Journal, Vol.11, 1990

101) Hytti, U., & O‟Gorman, C. (2004). What is “enterprise education”? An analysis of the objectives and methods of enterprise education programmes in four European countries. Education + Training, 46(1), pp11–23.

102) I.Ajzen, The Theory of Planned Behavior, organizational behavior and human decision processes 50, 1991, pp179-211.

103) Icek Ajzen, from intention to action: a theory of planned behavior. In Julius Kuhl and Jurgen Beckmann, Action Control, from cognition to behavior, 1985

104) J.M.Degeorge et A. Fayolle, Is entrepreneurial intention stable through time? First insights from a sample of French students, Int. J. Entrepreneurship and Small Business, Vol. X, No. Y, xxxx,

105) James O. Fiet, The Theoretical Side OF Teaching Entrepreneurship**,** Journal of Business Venturing 16, January 2001, pp1-24.

106) Jeffrey Kantor, can entrepreneurship be taught ?: A canadien experiment, journal of small business & entrepreneurship, vol.5, N°.4, 1988, pp12-19.

107) Jonathan T.Eckhardt and S.Shane, Opportunities and Entrepreneurship, Journal Of Management 29 (3),2003

108) Josée Audet et Pierre -André Julien," L'entrepreneuriat social au Québec, L'exemple des centres de formation en entreprise et récupération", Recherches sociographiques, Vol.47, n°1, 006

109) julien b.rotter, Generalized expectancies for i n t e r n a l versus e x t e r n a l control of reinforcement, Psychological Monographs: General and Applied, Vol. 80, No. 1 Whole No. 609, 1966.

110) K. Galen Kroeck, Entrepreneurship and Differences in Locus of Control, The Journal of Applied Management and Entrepreneurship, 2010, Vol.15, N°.1.

111) Kautonen, T., Van Gelderen, M. and Fink M. (2015). Robustness of the Theory of Planned Behavior in Predicting Entrepreneurial Intentions and Actions. Entrepreneurship Theory and Practice, 39(3), pp655-647.

112) Kenneth W. Thomas and Betty A. Velthouse, Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation, The Academy of Management Review, Vol. 15, No. 4 (Oct., 1990), pp. 666-681

113) Kirby, D. A., & Ibrahim, N. (2011). Entrepreneurship education and the creation of an enterprise

114) Kolvereid, L. 1996. Prediction of employment status choice intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 21(1),pp 47–57.

115) Kourilsky, M.L. (1995), Entrepreneurship Education: Opportunity in Search of Curriculum, Center for Entrepreneurial Leadership, Ewing Marion Kauffman Foundation, Kansas City, MO

116) Kristiansen, S., et Indarti, N. (2004). Entrepreneurial intention among Indonesian and Norwegian students. Journal ofEnterprising Culture, 12(1), pp55-78.

117) Lacroux Alain, « Les avantages et les limites de la méthode « Partial Least Square » (PLS): une illustration empirique dans le domaine de la GRH », Revue de gestion des ressources humaines, 2011/2 N° 80, pp 45-64.

118) Louis Jacques Filion, Le champ de l'entrepreneuriat: historique, évolution, tendances, Revue internationale P.M.E: économie et gestion de la petite et moyenne entreprise, vol.10, n°2, 1997

119) Lourenço, F., Jones, O. (2006). Developing entrepreneurship education: comparing traditional and alternative teaching approaches. International Journal of Entrepreneurship Education, 4(1), pp 111-140.

120) Low, M. (2001), "The adolescence of entrepreneurship research: specification of purpose", Entrepreneurship Theory and Practice, Vol. 25 No.4, pp. 17-25.

121) Marinés Aponte and al, University Students' Attitudes Towards Entrepreneurship: A Two Countries Comparison, International Entrepreneurship and Management Journal 1, 2005, pp 165–182.

122) Mário Raposo and Arminda do Paço, Entrepreneurship education: Relationship between education and entrepreneurial activity, Psicothema 2011. Vol. 23, nº 3, pp. 453-457

123) Martin, B.C., McNally, J.J., & Kay, M.J. (2013). Examining the formation of human capital in entrepreneurship: A meta-analysis of entrepreneurship education outcomes. Journal of Business Venturing,28, pp211–224.

124) Matthews, C.H., Moser, S.B.(1995), "Family Background and Gender: Implications for Interest in Small Firm Ownership", *Entrepreneurship & Regional Development*, 7(4), pp365-377

125) McAllister,D.J.,&Bigley,G.A.(2002).Work context and the definition of self: Howorganizational careinfluences organization-based self-esteem. Academy of Management Journal, 45, pp894-904

126) Norris F. Krueger, and Alan L. Carsrud, Entrepreneurial intentions: -Applying the theory of planned behavior, Entrepreneurship h rpgional Development, 5 (1993). pp315-330

127) Norris Krueguer, Entrepreneurial intentions are dead: Long live entrepreneurial intentions, December 2008

128) O'connor, A. & Ramos, J.M. (2006) "Empowering entrepreneurship through foresight and innovation: developing a theoretical framework for empowerment in enterprise programs", Journal of Developmental Entrepreneurship, 11(3), pp 1–25

129) Ooi, Y.K., & Ahmad, S. (2012). A Study among University Students in Business Start-Ups in Malaysia: Motivations and Obstacles to Become Entrepreneurs. International Journal of Business and Social Science, 3(19), 181-192.Available on http: //docplayer.net/7377812-A-study-among-university-students-in-business-start-ups-in-malaysia-motivations-and-obstacles-to-become-entrepreneurs.html

130) Oosterbeek, H et al. (2010), The impact of entrepreneurship education on entrepreneurship skills and motivation, European Economic Review 54, pp 442-454

131) Per Davidsson, Determinants of entrepreneurial intentions, Paper prepared for the RENT IX Workshop, Piacenza, Italy, Nov. 23-24, 1995

132) Phatcharee Toghaw Thongrattana, "Assessing reliability and validity of a measurement instrument for studying uncertain factors in Thai rice supply chain" (October 1, 2010).SBS HDR Student Conference.Paper 4. P 6. http: //ro.uow.edu.au/sbshdr/2010/papers/4

133) Porter L. (1994), the relation entrepreneurship education to business education, Simulation an gaming, 25 (3), pp. 416- 419. In Mme Hadj Slimane Hind née Kheroua et Pr Bendiabdellah Abdeslam, L'enseignement de l'entrepreneuriat: pour un meilleur développement de l'esprit entrepreneurial chez les étudiants

134) Rachel S.Shinnar and al, (2014), self-efficacy, entrepreneurial intentions, and gender: Assessing the impact of entrepreneurship education longitudinally, The International Journal of Management Education 12 (2014), pp561- 570

135) Randall G Holcombe, The Origins Of Entrepreneurial Opportunities, The Review Of Austrian Economics, 16: 1, 2003.

136) Régis Moreau et Benoît Raveleau, Les trajectoires de l'intention entrepreneuriale, Revue internationale P.M.E.: économie et gestion de la petite et moyenne entreprise, vol. 19, n° 2, 2006, pp 101-131.

137) Rothbard, N. P., & Edwards, J. R. (2003). Investment in work and family roles: A test of identity and utilitarian motives. Personnel Psychology, 56(3), p713.

138) S.Shane and T.Verstraete, The Promise Of Entrepreneurship as a Field Of Research, The Academy Of Management Review, Vol 25, N°1 (Jan.2000)

139) Sandrine Emin, « Les facteurs déterminant la création d'entreprise par les chercheurs publics: application des modèles d'intention », Revue de l'Entrepreneuriat 2004/1 (Vol. 3), pp 1-20

140) Scherer, R. F., Adams, J. S., Carley, S. S., & Wiebe, F. A. (1989). Role model performance effects on development of entrepreneurial career preference. Entrepreneurship Theory and Practice, 13(3), 53–71.in Simone Chlosta and al,

Parental role models and the decision to become self-employed: The moderating effect of personality, Small Bus Econ (2012) 38, pp 121–138

141) Schilling,M.A.(2002).Technologysuccessandfailureinwinner-take-all markets: Theimpactoflearningorientation, timing, and network externalities. Academy of Management Journal, 45, 387-398. In Lance, C. E., Butts, M. M., & Michels, L. C. (2006). The sources of four commonly reported cutoff criteria what did they really say?. Organizational research methods, 9(2), p205.

142) Simola, V. (2011). Intrinsic or extrinsic? A study on motivational factors among a network of entrepreneurship mentors: Case Venture Cup Finland. Unpublished Master's thesis. Aalto University. [Online] Available: http: //hsepubl.lib.hse.fi/FI/ethesis/pdf/12483/ hse_ethesis_12483.pdf. (May 2, 2014)

143) Simone Chlosta and al, Parental role models and the decision to become self-employed: The moderating effect of personality, Small Bus Econ (2012) 38, pp121–138

144) Souitaris, V., Zerbinati, S. & Al-Laham, A. (2007). Do entrepreneurship programmes raise entrepreneurial intention of science and engineering students? The effect of learning, inspiration and resources. Journal of Business Venturing, 22(4), pp566-591.

145) Spector,P.E.,Cooper,C.L.,Sanchez,J.I.,O'Driscoll,M.,Sparks,K.,Bernin,P., etal.(2002).Locus of control and well beingatwork: HowgeneralizableareWesternfindings? AcademyofManagementJournal,45,453-470, in Lance, C. E., Butts, M. M., & Michels, L. C. (2006). The sources of four commonly reported cutoff criteria what did they really say?. Organizational research methods, 9(2).

146) Spreitzer 1995, Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation , The Academy of Management Journal,Vol. 38, No. 5 (Oct., 1995), pp. 1442-1465

147) Susetyo Darmanto and Sugeng Wahyudi, Developing intention and entrepreneurial behavior through the mediating role of entrepreneurial self

efficacy maturity (An empirical study on university students in Semarang, Indonesia), Electronic copy available at: http: //ssrn.com/abstract=2395090

148) Swierczek, F. W., & Ha, T. T. (2003). Entrepreneurial orientation, uncertainty avoidance and firm performance: an analysis of Thai and Vietnamese SMEs. International Journal of Entrepreneurship and Innovation, 4(1): 46-58,in Fatoki, Olawale Olufunso, Graduate Entrepreneurial Intention in South Africa: Motivations and Obstacles, International Journal of Business and Management Vol. 5, No. 9; September 2010

149) T.Verstraete et A.Fayolle, Paradigmes et Entrepreneuriat, Revue de l'Entrepreneuriat, Vol4, n°1, 2005

150) Tae Jun Bae and al, The Relationship Between Entrepreneurship Education and Entrepreneurial Intentions: A Meta-Analytic Review, Entrepreneurship Theory and Practice, march 2014, Baylor university

151) Thomas J.Madden and al, A comparaison of the theory of planned behavior and the theory of reasoned action**,** Article in Personality and Social Psychology Bulletin · February 1992

152) Tounes A., 2001, "Une modélisation théorique de l'intention entrepreneuriale", VIIèmes Journées Scientifiques du Réseau Entrepreneuriat de l'AUF, "Formation et entrepreneuriat", Île Maurice. In Azzedine Tounes, Un cadre d'analyse de l'enseignement de l'entrepreneuriat en France, Université de Rouen IAE - CREGO - Centre de Recherche et d'Etudes en Gestion des Organisations Pôle universitaire du tertiaire Faculté de Droit, de Sciences Economiques et de gestion 3, Avenue Pasteur76 186 ROUEN Cedex 01France

153) Turker, D., & Selcuk, S, S. (2009). Which factors affect entrepreneurial intention of university students? Journal of European Industrial Training, 33(2), pp142-159.

154) Urban , Association between Entrepreneurial empowerment and reasons for self-employment, Department of Entrepreneurship, university of Johannesburg, SAJEMS NS 10 (2007) No 3

155) Veciana, J. 1988. Empresario y Proceso de Creaci ´on de Empresas. *Revista Econ´omica de Catalunya*, 8., p14, in University Students' Attitudes Towards Entrepreneurship: A Two Countries Comparison, p 170, article in international entrepreneurship and management journal · may 2005

156) Veciana, J. M., Aponte, M. & Urbano, D. (2005). University students' attitudes towards entrepreneurship: a two countries comparison. International Entrepreneurship and Management Journal, 1(2), pp165-182

157) Venesaar, U., Kolbre, E., & Piliste, T. (2006). Students' Attitudes and Intentions toward Entrepreneurship at Tallinn University of Technology. Published in Working Papers in Economics. School of Economics and Business Administration, Tallinn University of Technology (TUTWPE), Pages 97-114.

158) Venkataraman (1996) in Colette Henry and al, « Entrepreneurship and training: can entrepreneurship be taught ? Part 1, *Education* & *Training;* 2005; Vol.47, N°2 , pp.98-111

159) W. Aloulou & A. Fayolle, '' L'Enseignement de d'Entrepreneuriat a L'Université: enjeux, legitimité et pedagogies, chapitre 7

160) W.B.Gartner, Words Lead To Deeds: Towards An Organizational Emergence Vocabulary, Journal of Business Venturing 8, 1993

161) Wang, C.K., & Wong, P. (2004). Entrepreneurial interest of university students in Singapore. Technovation, 24,163-172

162) White, R. E., Thornhill, S., & Hampson, E. (2007). A biosocial model of entrepreneurship: The combined effect of nurture and nature. Journal of Organizational Behavior, 28(4), 451–466.

163) William B.Gartner, Terence R.Mitchell and Karl H.Vesper, A Taxonomy Of New Business Ventures, Journal Of Business Venturing 4, 1989

164) William D.Bygrave and Charles W.Hofer, Theorizing about Entrepreneurship, Entrepreneurship Theory and Practice, Winter, 1991

165) William J.Baumol, Formal Entrepreneurship Theory In Economics: Existence and Bouns, Journal Of Business Venturing 8

166) Wilson, F., Kickul, J., et Marlino, D. (2007). Gender, Entrepreneurial Self-Efficacy, and Entrepreneurial Career Intentions: Implications for Entrepreneurship Education. *Entreprenel/rship Theory and Practice.* 31 (3), 387-406.

167) Winkel, D., Vanevenhoven, J., Drago, W. A., & Clements, C. (2013). the structure and scope of entrepreneurship programs in higher education around the world. Journal Of Entrepreneurship Education, 16 15..

168) Zhao, H., S. Seibert, et al « The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial

Les Theses:

169) Aziz Bouslikhane, enseignement de l’entrepreneuriat: pour un regard paradigmatique autour du processus entrepreneurial, Thèse de Doctorat pour l’obtention du grade de Docteur en Sciences de Gestion, Université de Nancy 2, 2011.

170) Azzedine Tounés, " L'intention entrepreneuriale; une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE", Thèse de Doctorat ès Sciences de gestion, France, Université de Rouen, 2003

171) Benata Mohamed, influence de la culture et de l’environnement sur L’intention entrepreneuriale: cas de l’Algerie, These pour l’obtention du diplôme de doctorat en sciences économiques, université de Tlemcen, 2014/2015

172) Bruyat C. (1993), « Création d’entreprises: contributions épistémologiques et modélisation », thèse de doctorat en sciences de gestion, université Pierre Mendès-France Grenoble II.

173) léna SALEH, " L'intention entrepreneuriale des étudiants: Cas du Liban", Thèse de Doctirat ès Nouveau Régime Sciences de Gestion, Université de Nancy 2, France, 2011

174) Lily Gomes Santos, L'enseignement de l'entrepreneuriat au sein de l'universite: La contribution de la methode des cas, These de doctorat en sciences de Gestion, universite deLORRAINE, 2014

175) Malek Bourguiba, "De L'intention A L'Action Entrepreneuriale: Approche Comparative Auprès De TPE Français Et Tunisiennes", Thèse de Doctorat ès Nouveau Régime Sciences de Gestion de l'Université de NANCY 2, France, 2007

176) Moussa-Mouloungui, Processus de transformation des intentions en actions entrepreneuriales, universite de LILLE 3, 2012

177) Yifan Wang, "L'évolution de L'intention et le développement de l'esprit d'entreprendre des élèves ingénieurs d'une école française: une étude longitudinale ", France, Ecole Centrale de LILLE, 2010

Les rapports

178) Abderrahmane Abedou, Ahmed Bouyacoub et Hamid Kherbachi, L'entrepreneuriat en Algerie, Global Monitor Entrepreneuriship (GEM), 2011, P19.

Confrérences et Colloques

179) Abbès Ikram, Amari Farouk and Allaya aida, Impact de l'enseignement de l'entrepreneuriat sur l'intention d'entreprendre, XXVe Conférence Internationale de Management Stratégique, Hammamet, 30 mai-1 er juin 2016.

180) Alberti, Fernando, Sciascia, Salvatore, Poli, Alberto (2004), Entrepreneurship Education: Notes on an Ongoing Debate. 14th Annual International Entrepreneurship Conference, University of Napoli Federico II (Italy), 4-7 July

181) Almahdi, H. K., & Dickson, K. (2010), entrepreneurship education and development as an integral part of the enterprise system in saudi arabia, european, Mediterranean & Middle Eastern Conference on Information Systems

2010 (EMCIS2010 EMCIS2010 EMCIS2010 EMCIS2010) April 12-13 2010, Abu Dhabi, UAE.

182) Bernstein, A. (2011). Nature vs. nurture: Who is interested in entrepreneurship education? A study of business and technology undergraduates based on social cognitive career theory. ProQuest, UMI Dissertations Publishing).

183) Berrziga Amina et Meziane Amina: « La culture Entrepreneuriale chez Les Entrepreneurs Algériens », D'après le Colloque International, Université KasdiMerbah, ouargla, Algerie, 18-19 Avril 2012

184) Blenker, Per, Dreisler, Poul, Kjeldsen, John (2006), Entrepreneurship education- the new challenge facing the universities. . [Online] Available: http: //pure.au.dk//portal/files/32345606/2006-02_ENG.pdf (June 2, 2014) Consortium

185) Catherine Leger- Jarniou**:** « A Propos De Promotion Auprès Des Jeunes, Esprit D'entreprise ou Esprit D'entreprendre ? »,

186) Chakir Ahmed, Vers un modele de la pedagogique entrepreneurial: questionnements pedagogiques et perspectives de developpement, Departement de Gestion de L'Ecole Nationale de Commerce et de Gestion. Universite Ibn Zohr, Agadir, Maroc, .

187) Eric Michael Laviolette et Christophe Loue; " les compétences entrepreneuriales: définition etconstructiond'un référentiel", Le 8éme congrès international Francophone (CIFE PME): L'internationalisation des PME etses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales(Suisse: Haute école de gestion (HEC) Fribourg, 25-26-27octobre2006

188) Fernando G. Alberti and al, Entrepreneurship education, Notes on an ongoing Debate, 14 th Annual IntEnt Conference, university of Napoli Federico II (Italy), 4-7 July 2004,

189) Francisco linan& Juan Carlos Rodríguez-Cohard, temporal stability of entrepreneurial intentions: a longitudinal study, 48th Congress of the European Regional Science Association 27 – 31 August 2008. Liverpool, UK.

190) Karim Messghem**,** L'entrepreneuriat en qute de paradigme: apport de l'école autrichienne, Le congrès international francophone en entrepreneuriat et PME, L'internalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Haute école de gestion Fribourg, Suisse, 25-27 octobre, 2006

191) Khalid Elouazzani ECH Chahdi, Salah Koubaa et Sara Yassine, L'enseignement de l'entrepreneuriat dans l'université, 12ème Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME, 12e . CIFEPME 2014, Agadir

192) Mounia Diamane et Salah Koubaa, Comment favoriser l'attitude entrepreneuriale des étudiants ? Etude exploratoire, entrepreneuriat responsable: pratiques et enjeux theoriques, 9e Congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation, 20-22 mai 2015, Nantes, France

193) Pierre Daniel Indjendje Ndala, Evolution de l'intention entrepreneuriale durant une formation en entrepreneuriat: Cas des étudiants de l'Institut Supérieur de Technologie (IST) au Gabon, XXVème Conférence Internationale de Management Stratégique, Hammamet Tunisie, 30-31 Mai-1 juin 2016.

الملاحق

الملحق رقم 01: استبيان الدراسة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة معسكر

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

دراسة للطالبة: قايدي أمينة تحت اشراف الدكتور: بن ثابت بوزيان

استبيان

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

في اطار اعداد مشروع بحث رسالة دكتوراه تخصص تسيير المؤسسات بعنوان " تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين"، تشرفنا مشاركتكم في هذه الدراسة عن طريق الإجابة بالتأشير بالعلامة (X) في الخانة المناسبة وبعد القراءة بتمعن.

ونحيطكم علما أنه لا توجد إجابات جيدة وغير جيدة، فكل ما يهمنا هو رأيكم وما تفكرون فيه بالفعل. كما نحيطكم علما أن اجاباتكم وبياناتكم ستعامل بسرية تامة كما ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، فلذلك نرجو منكم الإجابة بكل صدق وموضوعية.

وللإشارة فقط" المقصود بـ " انشاء مؤسسة" هو انشاء عملكم الخاص، مهما كانت صفته القانونية (مؤسسة، مكتب دراسات، مكتب استشارة...الخ).

وللإشارة فقط: المقصود بـ "إنشاء مؤسسة" هو إنشاء عملكم الخاص، مهما كانت صفته القانونية(مؤسسة، مكتب دراسات، مكتب استشارة...الخ).

التوجه					
	غير محتمل نهائيا	غير محتمل	لا أدري	محتمل	محتمل جدا
ما هو احتمال أن تقوم بإنشاء مؤسستك الخاصة					
	من المؤكد أن أصبح موظف	من الأجدر أن أصبح موظف	أو أصبح موظفة نفس	من الأجدر إنشاء مؤسستي	أكيد إنشاء مؤسستي
إذا كان بإمكانك الاختيار بين إنشاء مؤسستك الخاصة أو أن تصبح موظف، فماذا تفضل					
المواقف					
	غير موافق تماما	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق تماما
أن أكون مقاولا يعني المزيد من المنافع بدلا من الأضرار بالنسبة لي					
مهنة المقاول جذابة بالنسبة لي					
أنا أرغب في انشاء مؤسسة اذا أتيحت لي الفرصة والموارد					
أن أكون مقاولا يحقق لي رضا كبير					
من بين الخيارات المختلفة، أفضل أن أكون مقاول					
المعايير الاجتماعية					
في حال ما إذا قمت بإنشاء مؤسسة، فماذا يكون رأي كل من الأشخاص التالين حول اتخاذك لمثل هذا القرار:					
	غير موافقون أبدا	غير موافقون	لا أدري	موافقون	موافقون جدا
عائلتك					
أصدقاءك					
أساتذتك					
الأشخاص المهمين بالنسبة لك					
لاتخاذك لقرار انشاء مؤسستك الخاصة، فما الأهمية التي توليها لـ :					
	غير مهم بتاتا	غير مهم	رأيهم محايد	مهم	مهم جدا
رأي عائلتك					
رأي أصدقاءك					
رأي أساتذتك					
رأي الأشخاص المهمين بالنسبة لك					
ادراك الرقابة على السلوك					
	غير موافق تماما	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق تماما
انشاء مؤسسة والحفاظ عليها سيكون سهل بالنسبة لي					
أنا جاهز لإنشاء مؤسسة قابلة للاستمرار					
أستطيع مراقبة عملية انشاء مؤسسة جديدة					
أنا أعرف التفاصيل العملية اللازمة لبدء مؤسسة					
أنا أعرف كيفية تطوير مشروع مقاولاتي					
اذا حاولت انشاء مؤسسة فسيكون لي احتمال نجاح كبير					

التمكين المقاولاتي					
الفعالية الذاتية المقاولاتية					
إلى أي مدى أنت قادر على القيام بالمهام التالية:					
	غير قادر تماما	غير قادر	لا أدري	قادر	قادر كليا
ايجاد فكرة منتج جديدة / خدمة بنفسك					
مشاركة الآخرين واعطائهم فرصة وحرية التفكير اضافة الى حرية عرض أفكارهم لايجاد فكرة منتج جدبدة أو خدمة					
تحديد الحاجات لمنتج / خدمة جدبدة					
تصميم منتج أو خدمة سترضي حاجات ورغبات الزبائن					
تطوير فكرة مشروع جديدة					
تطوير أسواق/ منتجات جديدة					
ايجاد أسواق جديدة					
تطوير طرق انتاج جديدة					
بناء مخطط الأعمال Rédiger un plan d'affaire					
تقدير طلب الزبائن لمنتج جديد أو خدمة					
تحديد سعر تنافسي لمنتج أو خدمة					
تقدير الأموال اللازمة ورأس المال العامل لانطلاق مؤسسة					
تصميم حملة تسويقة/ اعلانية فعالة لمنتج جديد او خدمة					
الأخذ بالمخاطر المحسوبة Take calculated risks					
الاستمرار في مواجهة الشدائد					
اتخاذ القرارات في ظل عدم التأكد والخطر					
تنظيم وحفظ السجلات المالية للأعمال					
ادارة الأصول المالية للمؤسسة					
قراءة وتفسير البيانات المالية					
ادارة وتسيير أشخاص (التنسيق بين أشخاص آخرين وتحفيزهم)					
	لا أوافق بشدة	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق بشدة
موضع التحكم الداخلي:					
سواء أصبحت مقاولا أم لا، فهذا يعتمد أساسا على قدراتي					
تحقق طموحاتي ليس مسألة حظ					
.عندما اقوم بوضع الخطط فإني غالبا ما أكون على يقين بقدرتي على تنفيذها					
إن عدد الصداقات التي تكونها يعتمد على كم أنت شخص طيب					
أسنطيع أن أحدد الى حد كبير ماذا سيحث لي في حياتي					
غابا ما أكون قادرا على حماية مصالحي الشخصية					
عندما أحصل على ما أريد، فذلك لأني عملت بجد من أجله					
أفعالي تحدد حياتي					
تحمل المخاطر					
هل أنت مستعد لتحمل الأخطار المرتبطة بإنشاء مؤسسة					
	غير موافق تماما	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق تماما
أخطار مالية					
أخطار عائلية					
أخطار نفسية					
أخطار مهنية					
أخطار اجتماعية					

الخوف من الفشل					
	غير موافق تماما	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق تماما
الخوف من الفشل يمنعك من إنشاء مؤسستك					
الهروب من البطالة					
	غير موافق تماما	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق تماما
البطالة تشجعك على إنشاء مؤسستك					
امتلاك فكرة أو وجود فرصة					
	غير موافق تماما	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق تماما
البطالة تشجعك على إنشاء مؤسستك					
امتلاك فكرة أو وجود فرصة					
	نعم		لا		
هل لديك فكرة مشروع تريد تطويرها او فرصة تريد استغلالها					

معلومات خاصة

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

السن:

أقل من 25 سنة ☐ 25- 30 سنة ☐ أكثر من 30 سنة ☐

الحالة العائلية: أعزب متزوج(ة) ☐ أخرى(نرجو التحديد) ....

هل أنت موظف: نعم ☐ لا ☐

هل سبق وأن قام أحد والديك بإنشاء مؤسسة؟: نعم ☐ لا ☐

اذا كان الجواب بنعم فمن قام بذلك: الأب ☐ الأم ☐

ما عدا والديك، هل قام أحد أقاربك أو معارفك بإنشاء مؤسسة نعم ☐ لا ☐

هل سبق و أن عملت في مؤسسة (تربص، عمل خلال عطلة،...)؟: نعم ☐ لا ☐

هل سبق لك و أن انخرطت في جمعية (تنظيم طلابي مثلا خلال أو قبل الجامعة)؟: نعم ☐ لا ☐

هل سبق لك و أن قمت بإنشاء مؤسسة: نعم ☐ لا ☐

من أجل امكانية متابعة الدراسة نرجو منكم تزويدنا بالمعلومات التالية:

الاسم: ....

اللقب: ....

رقم الهاتف (اذا لم يكن في ذلك حرج)..

العنوان البريدي: ....

العنوان الالكتروني: ....

نشكركم على تعاونكم

الملحق رقم 02: **التحميلات المتقاطعة Cross- Loadings**

	المواقف t0 2	المواقف t0 3	المواقف t0 5	المواقف t1 2	المواقف t1 3
المواقف t0	**0,755**	**0,650**	**0,852**	0,331	0,431
المواقف t1	0,365	0,268	0,466	**0,776**	**0,789**
المواقف t2	0,437	0,235	0,372	0,521	0,490
الهروب من البطالة t0	0,014	-0,228	-0,034	-0,078	-0,104
الهروب من البطالة t1	0,155	0,210	0,205	0,026	0,277
الهروب من البطالة t2	0,046	-0,126	0,119	-0,013	0,047
الرقابة t0	0,305	0,300	0,209	0,300	0,393
الرقابة t1	0,194	0,185	0,234	0,471	0,528
الرقابة t2	0,215	0,191	0,189	0,423	0,451
الخوف من الفشل t0	-0,020	0,017	-0,019	0,141	0,250
الخوف من الفشل t1	-0,093	-0,220	-0,191	-0,187	-0,165
الخوف من الفشل t2	-0,136	-0,092	-0,047	-0,095	0,030
الفعالية الذاتية t0	0,220	0,426	0,234	0,221	0,243
الفعالية الذاتية t1	0,317	0,168	0,322	0,279	0,488
الفعالية الذاتية t2	0,227	0,049	0,218	0,262	0,330
امتلاك فكرة أو وجود فرصة t0	-0,227	0,058	-0,166	-0,115	-0,135
امتلاك فكرة أو وجود فرصة t1	-0,227	0,058	-0,166	-0,115	-0,135
امتلاك فكرة أو وجود فرصة t2	-0,227	0,058	-0,166	-0,115	-0,135
التوجه المقاولاتي t0	0,337	0,440	0,495	0,269	0,461
التوجه المقاولاتي t1	0,345	0,334	0,313	0,366	0,621
التوجه المقاولاتي t2	0,231	0,177	0,279	0,469	0,447
موضع التحكم الداخلي t0	0,009	-0,027	0,099	0,080	0,258
موضع التحكم الداخلي t1	0,333	0,170	0,258	0,282	0,528
موضع التحكم الداخلي t2	0,300	0,315	0,284	0,201	0,308
ادراك الخطر t0	0,042	0,240	0,099	0,170	0,155
ادراك الخطر t1	0,271	0,343	0,270	0,340	0,384
ادراك الخطر t2	0,072	-0,083	-0,021	-0,017	0,015

الهروب من البطالة t1	الهروب من البطالة t0	t2 5المواقف	t2 3المواقف	t2 2المواقف	t1 5المواقف
0,139	-0,123	0,188	-0,011	0,161	0,013
0,308	-0,026	0,302	0,414	0,179	0,241
0,122	-0,227	0,004	0,127	-0,028	-0,033
0,147	0,040	0,166	0,384	0,039	0,067
0,242	0,076	0,324	0,418	0,284	0,240
0,173	0,320	0,046	0,115	-0,039	0,053
0,242	-0,007	0,538	0,561	0,331	0,361
0,336	-0,153	0,472	0,485	0,273	0,429
0,136	-0,027	0,260	0,374	0,053	0,197
0,010	-0,097	-0,144	-0,257	-0,129	-0,153
0,010	-0,097	-0,144	-0,257	-0,129	-0,153
0,010	-0,097	-0,144	-0,257	-0,129	-0,153
0,196	-0,020	0,302	0,434	0,269	0,106
0,364	-0,048	0,346	0,419	0,167	0,240
0,147	-0,170	0,036	0,220	-0,124	0,072
0,109	-0,031	-0,036	0,000	0,085	0,031
0,015	0,056	-0,205	-0,215	-0,007	-0,078
0,050	-0,186	0,140	0,160	0,139	0,292
0,207	-0,045	0,490	0,573	0,388	0,261
0,245	-0,121	0,364	0,462	0,287	0,273
0,113	-0,083	0,152	0,280	-0,039	0,125
0,107	0,222	0,189	0,048	0,189	0,037
1,000	0,154	0,261	0,153	0,105	0,124
0,154	**1,000**	-0,113	-0,034	-0,061	-0,071
0,218	-0,085	**0,848**	**0,795**	**0,810**	0,436
0,196	-0,110	0,514	0,520	0,474	**0,777**
0,252	-0,102	0,392	0,439	0,267	0,384

0,121	-0,033	0,015	0,030	-0,158	-0,008	0,279
0,351	0,238	0,121	0,160	0,178	0,221	-0,110
0,126	0,037	0,258	0,298	0,279	0,218	-0,210
0,135	0,199	0,268	0,213	0,203	0,435	0,122
0,267	0,316	0,353	0,281	0,318	0,356	0,111
0,219	0,356	0,288	0,173	0,313	0,435	0,045
0,374	0,259	0,186	0,262	0,253	0,386	0,188
0,492	0,313	0,198	0,265	0,103	0,407	-0,071
0,349	0,273	0,384	0,377	0,378	0,511	-0,085
-0,011	-0,018	-0,146	-0,017	-0,044	0,042	-0,219
-0,011	-0,018	-0,146	-0,017	-0,044	0,042	-0,219
-0,011	-0,018	-0,146	-0,017	-0,044	0,042	-0,219
0,318	0,208	0,324	0,333	0,317	0,270	0,071
0,479	0,381	0,466	0,417	0,364	0,426	-0,072
0,301	0,551	0,541	0,429	0,607	0,567	-0,166
-0,268	-0,168	-0,202	-0,097	-0,308	-0,268	-0,087
-0,314	-0,092	-0,170	-0,237	-0,188	-0,249	0,030
0,033	-0,074	-0,254	-0,153	-0,259	-0,144	-0,073
0,484	0,228	0,321	0,231	0,288	0,419	0,142
0,692	0,303	0,390	0,329	0,319	0,432	0,002
0,479	**0,710**	**0,786**	**0,690**	**0,719**	**0,746**	-0,089
-0,031	-0,098	-0,056	-0,139	-0,031	-0,022	**1,000**
0,157	0,190	0,104	0,031	0,023	0,072	0,107
-0,158	-0,064	-0,022	-0,088	-0,092	-0,045	0,222
0,257	0,087	0,147	0,107	0,043	0,248	0,168
0,421	0,241	0,174	0,256	0,207	0,419	0,033
0,133	0,122	0,269	0,339	0,209	0,322	0,031
t1 2الرقابة	t0 6الرقابة	t0 5الرقابة	t0 4الرقابة	t0 3الرقابة	t0 2الرقابة	t2 الهروب من البطالة

الرقابة3 t1	الرقابة4 t1	الرقابة5 t1	الرقابة6 t1	الرقابة2 t2	الرقابة3 t2	الرقابة4 t2
0,154	0,242	0,282	0,193	0,071	0,280	0,296
0,372	0,347	0,487	0,383	0,284	0,419	0,407
0,330	0,266	0,389	0,435	0,380	0,490	0,491
-0,082	-0,049	-0,172	0,025	-0,038	-0,070	-0,039
0,207	0,270	0,116	0,170	0,029	0,171	0,204
0,040	0,084	-0,093	0,028	0,144	0,076	0,142
0,358	0,251	0,343	0,341	0,310	0,368	0,181
0,769	**0,636**	**0,819**	**0,721**	0,527	0,585	0,435
0,472	0,322	0,500	0,646	**0,772**	**0,816**	**0,696**
0,001	0,054	0,102	-0,078	-0,032	-0,007	0,040
-0,189	-0,171	-0,233	-0,258	-0,134	-0,263	-0,155
-0,081	-0,058	-0,036	-0,106	-0,188	-0,152	-0,061
0,333	0,109	0,294	0,269	0,184	0,298	0,057
0,538	0,369	0,482	0,444	0,274	0,415	0,336
0,473	0,313	0,403	0,415	0,482	0,494	0,432
-0,189	-0,286	-0,203	-0,162	-0,028	-0,119	-0,152
-0,189	-0,286	-0,203	-0,162	-0,028	-0,119	-0,152
-0,189	-0,286	-0,203	-0,162	-0,028	-0,119	-0,152
0,365	0,285	0,283	0,224	0,185	0,372	0,150
0,457	0,316	0,457	0,326	0,192	0,373	0,359
0,423	0,301	0,406	0,406	0,450	0,469	0,493
0,167	-0,008	-0,029	0,177	0,262	0,159	-0,028
0,450	0,278	0,262	0,308	0,107	0,365	0,126
0,271	0,115	0,247	0,263	0,171	0,502	0,162
-0,022	-0,026	0,096	0,119	0,185	0,002	-0,056
0,577	0,349	0,379	0,431	0,191	0,364	0,295
0,038	0,175	0,075	-0,040	0,098	0,102	0,280

الخوف من الفشل t2	الخوف من الفشل t1	الخوف من الفشل t0	t2 الرقابة6	t2 الرقابة5
-0,114	-0,224	-0,011	0,057	0,255
-0,010	-0,185	0,294	0,380	0,386
0,013	-0,188	0,180	0,336	0,580
-0,031	0,056	-0,186	0,052	-0,058
0,109	0,015	0,050	0,307	0,109
-0,087	0,030	-0,073	0,115	0,078
-0,292	-0,259	-0,244	0,387	0,340
-0,152	-0,321	0,028	0,480	0,535
-0,152	-0,196	0,012	**0,664**	**0,853**
0,330	0,159	**1,000**	0,076	-0,017
0,184	**1,000**	0,159	0,051	-0,202
1,000	0,184	0,330	-0,102	-0,075
-0,192	-0,230	-0,136	0,335	0,265
-0,186	-0,172	0,072	0,481	0,388
-0,020	-0,146	-0,048	0,395	0,534
0,112	0,068	-0,078	-0,126	-0,150
0,112	0,068	-0,078	-0,126	-0,150
0,112	0,068	-0,078	-0,126	-0,150
0,004	-0,254	-0,008	0,202	0,287
0,005	-0,189	0,297	0,349	0,363
0,093	-0,178	0,130	0,358	0,525
-0,142	-0,025	-0,172	0,322	0,111
-0,095	-0,158	-0,008	0,405	0,258
-0,058	-0,344	-0,115	0,274	0,230
-0,021	-0,184	-0,075	0,044	0,066
-0,064	-0,312	0,048	0,397	0,377
0,024	-0,207	0,063	0,038	0,121

t0 13 الفعالية	t0 14 الفعالية	t0 17 الفعالية	t0 18 الفعالية	t0 19 الفعالية
-0,167	-0,115	-0,128	-0,210	-0,135
0,276	0,122	0,237	0,226	0,307
0,336	0,160	0,388	0,327	0,233
0,283	0,191	0,417	0,335	0,335
0,194	0,099	0,301	0,279	0,341
0,167	0,282	0,245	0,102	0,223
0,277	0,022	0,227	0,156	0,220
0,315	0,097	0,188	0,195	0,193
0,414	0,184	0,406	0,394	0,387
0,103	0,086	-0,002	0,014	-0,076
0,103	0,086	-0,002	0,014	-0,076
0,103	0,086	-0,002	0,014	-0,076
0,167	0,063	0,392	0,409	0,444
0,305	0,251	0,427	0,515	0,507
0,690	**0,633**	**0,781**	**0,779**	**0,758**
-0,174	-0,250	-0,135	-0,195	-0,140
-0,247	-0,132	-0,185	-0,190	-0,243
-0,130	-0,174	-0,057	-0,171	-0,104
0,220	0,077	0,287	0,257	0,350
0,323	0,130	0,245	0,385	0,317
0,480	0,460	0,538	0,566	0,585
-0,192	-0,221	-0,007	-0,071	-0,074
-0,027	0,001	0,155	0,196	0,103
-0,174	-0,108	-0,223	-0,131	-0,030
0,066	-0,086	0,160	0,118	0,134
0,164	-0,009	0,158	0,187	0,214
0,184	0,074	0,334	0,377	0,302

-0,215	-0,204	-0,155	-0,087	-0,212
0,221	0,232	0,153	0,129	0,187
0,170	0,173	0,263	0,307	0,218
0,388	0,105	0,237	0,463	0,384
0,280	0,138	0,200	0,226	0,346
0,178	0,081	0,239	0,197	0,215
0,284	0,114	0,239	0,216	0,226
0,282	0,296	0,258	0,164	0,164
0,422	0,255	0,406	0,424	0,411
0,013	0,069	0,099	0,095	0,052
0,013	0,069	0,099	0,095	0,052
0,013	0,069	0,099	0,095	0,052
0,284	0,242	0,264	0,251	0,376
0,331	0,373	0,320	0,275	0,415
0,714	**0,751**	**0,781**	**0,766**	**0,790**
0,079	-0,238	-0,189	-0,162	-0,180
-0,116	-0,103	-0,166	-0,192	-0,134
0,040	-0,098	-0,050	-0,140	-0,128
0,235	0,121	0,151	0,222	0,208
0,315	0,274	0,233	0,201	0,261
0,523	0,547	0,581	0,563	0,646
-0,108	-0,184	-0,231	-0,125	-0,145
0,116	0,156	0,031	0,070	0,024
-0,132	-0,156	-0,171	-0,135	-0,058
0,093	-0,069	-0,024	0,122	-0,014
0,282	0,121	0,191	0,203	0,180
0,273	0,217	0,234	0,406	0,316
t0 5الفعالية	t0 4الفعالية	t0 3الفعالية	t0 20الفعالية	t0 1الفعالية

t0 الفعالية9	t1 13الفعالية	t1 14الفعالية	t1 17الفعالية	t1 18الفعالية
0,320	0,273	0,205	0,337	0,339
0,202	0,231	0,317	0,242	0,376
0,064	0,278	0,300	0,299	0,292
-0,097	0,004	-0,104	-0,001	-0,022
0,335	0,121	0,075	0,264	0,502
-0,044	-0,182	0,039	-0,050	-0,052
0,543	0,432	0,368	0,389	0,392
0,300	0,377	0,432	0,412	0,507
0,275	0,314	0,378	0,289	0,361
-0,103	0,073	-0,019	-0,121	0,050
-0,168	-0,196	-0,213	-0,145	-0,076
-0,002	-0,104	-0,104	-0,144	-0,124
0,721	0,441	0,310	0,351	0,362
0,424	**0,710**	**0,633**	**0,693**	**0,797**
0,311	0,478	0,442	0,350	0,456
-0,038	-0,082	-0,026	-0,105	-0,118
-0,038	-0,082	-0,026	-0,105	-0,118
-0,038	-0,082	-0,026	-0,105	-0,118
0,351	0,284	0,220	0,216	0,237
0,316	0,273	0,243	0,379	0,382
0,296	0,249	0,310	0,210	0,352
0,312	0,180	0,177	0,005	0,145
0,226	0,403	0,501	0,445	0,400
0,337	0,292	0,301	0,195	0,202
0,380	0,077	-0,010	0,010	0,123
0,326	0,429	0,498	0,213	0,362
-0,102	-0,148	-0,044	-0,011	-0,002

-0,017	0,028	0,024	0,033	-0,012
0,264	0,392	0,283	0,506	0,319
0,193	0,057	0,072	0,054	0,140
0,230	0,288	0,148	0,324	0,307
0,385	0,479	0,360	0,481	0,307
0,134	0,070	0,163	0,080	0,132
0,264	0,226	0,267	0,351	0,312
0,434	0,396	0,349	0,561	0,284
0,302	0,293	0,219	0,347	0,275
-0,041	-0,105	-0,104	-0,117	0,042
-0,041	-0,105	-0,104	-0,117	0,042
-0,041	-0,105	-0,104	-0,117	0,042
0,388	0,420	0,401	0,380	0,526
0,746	**0,761**	**0,641**	**0,714**	**0,744**
0,427	0,345	0,311	0,372	0,376
-0,115	-0,165	-0,260	-0,134	-0,180
-0,124	-0,141	-0,054	-0,194	-0,117
-0,012	0,086	0,047	0,077	0,046
0,376	0,281	0,390	0,351	0,392
0,507	0,478	0,442	0,593	0,409
0,523	0,379	0,329	0,455	0,346
-0,149	-0,078	0,012	-0,070	0,011
0,224	0,322	0,215	0,338	0,326
-0,165	-0,022	0,000	0,019	0,039
0,208	0,251	0,324	0,305	0,309
0,292	0,310	0,341	0,360	0,249
0,176	0,268	0,214	0,288	0,265
t1 4الفعالية	t1 3الفعالية	t1 20الفعالية	t1 1الفعالية	t1 19الفعالية

t1 5الفعالية	t1 9الفعالية	t2 13الفعالية	t2 14الفعالية	t2 17الفعالية
-0,061	-0,045	0,119	0,083	0,024
0,256	0,314	0,472	0,358	0,275
0,109	0,044	-0,060	-0,075	0,075
0,172	0,253	0,333	0,195	0,200
0,315	0,446	0,443	0,329	0,215
0,187	0,187	0,073	0,139	0,119
0,416	0,367	0,351	0,337	0,341
0,421	0,403	0,351	0,192	0,135
0,202	0,301	0,265	0,129	0,182
-0,015	-0,001	-0,214	0,010	-0,123
-0,015	-0,001	-0,214	0,010	-0,123
-0,015	-0,001	-0,214	0,010	-0,123
0,464	0,463	**0,720**	**0,713**	**0,759**
0,724	**0,719**	0,591	0,458	0,414
0,386	0,375	0,386	0,321	0,209
-0,096	-0,049	-0,074	-0,117	0,026
-0,087	-0,014	-0,180	-0,009	-0,026
0,147	0,182	0,120	-0,060	0,064
0,378	0,381	0,535	0,386	0,367
0,492	0,381	0,518	0,357	0,342
0,422	0,399	0,406	0,300	0,137
-0,024	-0,023	0,036	0,040	0,060
0,227	0,229	0,145	0,232	0,121
-0,078	-0,054	-0,092	-0,052	-0,127
0,258	0,308	0,405	0,189	0,319
0,318	0,465	0,371	0,139	0,205
0,143	0,325	0,281	0,120	0,218

0,038	-0,019	0,106	-0,038	-0,026
0,239	0,261	0,248	0,209	0,308
0,076	0,098	0,084	-0,060	0,025
0,147	0,281	0,177	0,160	0,331
0,170	0,317	0,259	0,191	0,295
-0,009	0,079	0,148	0,093	0,116
0,321	0,411	0,438	0,246	0,309
0,126	0,258	0,152	-0,005	0,155
0,197	0,263	0,275	0,083	0,231
-0,081	-0,115	0,026	-0,039	-0,110
-0,081	-0,115	0,026	-0,039	-0,110
-0,081	-0,115	0,026	-0,039	-0,110
0,709	**0,818**	**0,652**	**0,758**	**0,771**
0,379	0,473	0,380	0,362	0,394
0,233	0,368	0,209	0,163	0,266
-0,088	-0,109	-0,029	0,010	0,092
-0,096	-0,086	-0,218	-0,039	-0,095
-0,116	-0,074	-0,087	-0,152	-0,054
0,408	0,509	0,496	0,320	0,395
0,355	0,497	0,405	0,239	0,319
0,243	0,385	0,311	0,149	0,180
0,102	0,111	0,183	0,094	-0,017
0,070	0,125	0,153	0,068	0,167
-0,046	0,009	0,033	0,148	0,027
0,210	0,379	0,330	0,230	0,365
0,226	0,262	0,191	0,095	0,213
0,137	0,170	0,096	-0,007	0,217
الفعالية3 t2	الفعالية20 t2	الفعالية1 t2	الفعالية19 t2	الفعالية18 t2

t2 الفعالية4	t2 الفعالية5	t2 الفعالية9	t0 امتلاك فكرة أو وجود فرصة
-0,015	-0,036	0,116	-0,162
0,367	0,313	0,226	-0,145
0,034	0,068	0,015	0,087
0,193	0,442	0,328	-0,067
0,155	0,360	0,078	-0,144
0,108	0,218	0,073	0,040
0,348	0,436	0,356	-0,173
0,239	0,296	0,067	-0,143
0,194	0,370	0,126	-0,073
-0,042	-0,106	-0,176	1,000
-0,042	-0,106	-0,176	1,000
-0,042	-0,106	-0,176	**1,000**
0,646	**0,687**	**0,578**	-0,128
0,395	0,544	0,283	-0,085
0,243	0,405	0,289	0,046
0,000	0,090	0,040	0,112
-0,107	-0,208	-0,049	0,068
0,012	-0,058	0,001	-0,078
0,435	0,503	0,425	-0,150
0,351	0,451	0,257	-0,225
0,226	0,420	0,281	-0,049
0,020	-0,096	0,051	-0,219
0,151	0,211	0,072	0,010
0,036	0,053	-0,144	-0,097
0,312	0,303	0,176	-0,222
0,315	0,179	0,177	-0,172
0,131	0,123	0,224	-0,153

0,071	-0,147	-0,014	-0,162	-0,162
0,457	0,340	0,207	-0,145	-0,145
0,031	0,250	0,215	0,087	0,087
0,220	0,279	0,410	-0,067	-0,067
0,420	0,295	0,326	-0,144	-0,144
0,053	0,145	0,270	0,040	0,040
0,513	0,309	0,429	-0,173	-0,173
0,912	0,364	0,421	-0,143	-0,143
0,411	**0,867**	**0,890**	-0,073	-0,073
-0,166	0,030	-0,149	**1,000**	1,000
-0,166	0,030	-0,149	1,000	**1,000**
-0,166	0,030	-0,149	1,000	1,000
0,299	0,221	0,308	-0,128	-0,128
0,530	0,295	0,350	-0,085	-0,085
0,306	0,359	0,510	0,046	0,046
-0,056	0,084	-0,069	0,112	0,112
-0,177	-0,204	-0,240	0,068	0,068
0,247	0,022	-0,033	-0,078	-0,078
0,418	0,210	0,347	-0,150	-0,150
0,544	0,260	0,456	-0,225	-0,225
0,358	0,372	0,556	-0,049	-0,049
-0,019	-0,104	-0,049	-0,219	-0,219
0,335	0,152	0,090	0,010	0,010
-0,139	-0,058	0,008	-0,097	-0,097
0,520	0,255	0,270	-0,222	-0,222
0,615	0,358	0,363	-0,172	-0,172
0,422	0,549	0,451	-0,153	-0,153
t1 1التوجه	t0 2التوجه	t0 1التوجه	امتلاك فكرة أو وجود فرصةt2	امتلاك فكرة أو وجود فرصةt1

موضع التحكم الداخلي6 t0	موضع التحكم الداخلي3 t0	التوجه2 t2	التوجه1 t2	التوجه2 t1
-0,085	-0,210	0,135	0,218	-0,037
-0,030	0,147	0,263	0,382	0,354
0,221	0,145	0,032	0,086	0,052
0,234	0,256	0,126	0,313	-0,009
0,176	0,298	0,276	0,297	0,162
0,862	**0,812**	0,098	0,275	0,004
0,120	0,188	**0,846**	**0,882**	0,398
-0,011	0,081	0,454	0,451	**0,850**
0,199	0,205	0,347	0,383	0,378
0,047	0,089	-0,186	-0,118	-0,076
0,047	0,089	-0,186	-0,118	-0,076
0,047	0,089	-0,186	-0,118	-0,076
0,041	0,172	0,367	0,490	0,144
0,090	0,235	0,394	0,341	0,378
0,229	0,267	0,277	0,213	0,214
-0,196	-0,187	0,207	-0,031	0,081
-0,012	-0,016	-0,171	-0,139	-0,156
-0,238	-0,157	0,227	0,011	0,284
0,134	0,197	0,419	0,614	0,329
0,050	0,189	0,438	0,472	0,444
0,416	0,389	0,301	0,340	0,258
0,022	0,032	0,135	0,187	-0,118
0,163	0,087	0,160	0,254	0,248
0,352	0,212	-0,075	0,054	-0,132
0,029	0,023	0,509	0,525	0,375
0,142	0,157	0,499	0,450	0,462
0,082	-0,013	0,319	0,218	0,330

موضع التحكم الداخلي t1 6	موضع التحكم الداخلي t1 3	موضع التحكم الداخلي t0 7
0,027	-0,166	0,066
0,387	0,269	0,109
-0,005	0,042	0,123
0,414	0,458	0,245
0,822	**0,697**	0,186
0,221	0,256	**0,782**
0,288	0,263	0,252
0,303	0,258	0,009
0,319	0,295	0,183
-0,056	-0,119	-0,061
-0,056	-0,119	-0,061
-0,056	-0,119	-0,061
0,333	0,225	0,157
0,462	0,455	0,116
0,307	0,274	0,161
-0,004	-0,266	0,077
-0,110	-0,219	-0,037
-0,021	-0,104	0,000
0,301	0,329	0,188
0,435	0,301	0,128
0,361	0,376	0,244
0,081	0,019	0,063
0,337	0,020	0,191
0,039	0,044	0,221
0,340	0,378	0,107
0,420	0,284	0,141
0,236	0,322	0,052

t2 6موضع التحكم الداخلي	t2 3موضع التحكم الداخلي	t1 7موضع التحكم الداخلي
0,370	0,246	0,213
0,312	0,128	0,373
0,287	0,137	0,262
0,019	-0,040	0,095
0,084	0,213	0,195
0,105	0,155	0,165
0,340	0,158	0,295
0,218	0,274	0,252
0,253	0,322	0,122
0,044	-0,140	0,115
-0,288	-0,338	-0,034
0,057	-0,149	0,052
0,392	0,215	0,171
0,295	0,249	0,408
0,302	0,195	0,297
-0,075	-0,014	-0,166
-0,075	-0,014	-0,166
-0,075	-0,014	-0,166
0,307	0,205	0,200
0,176	0,061	0,240
0,278	0,063	0,213
0,216	0,174	0,154
0,547	0,296	**0,800**
0,816	**0,678**	0,388
-0,021	0,140	-0,091
0,239	0,218	0,190
0,010	0,207	0,073

ادراك الخطر 4 t1	ادراك الخطر 1 t1	ادراك الخطر 4 t0	ادراك الخطر 1 t0	موضع التحكم الداخلي 7 t2
-0,031	0,038	-0,028	-0,176	-0,081
0,969	**0,761**	-0,041	0,063	0,189
0,047	-0,025	**0,781**	**0,938**	0,046
0,300	0,184	0,076	0,048	**0,698**
0,342	0,327	-0,003	-0,027	0,321
0,075	0,106	0,096	0,222	0,270
0,384	0,237	-0,074	0,138	0,209
0,510	0,199	0,030	0,045	0,044
0,325	0,164	0,160	0,273	0,356
-0,137	-0,118	0,016	0,111	-0,052
-0,137	-0,118	0,016	0,111	-0,052
-0,137	-0,118	0,016	0,111	-0,052
0,401	0,342	-0,116	0,115	0,297
0,451	0,429	-0,012	0,159	0,210
0,341	0,089	0,221	0,376	0,318
-0,057	-0,062	0,031	-0,047	-0,064
-0,276	-0,308	-0,193	-0,145	-0,131
0,057	0,010	0,017	-0,112	-0,191
0,464	0,183	-0,065	0,122	0,221
0,580	0,382	0,035	0,097	0,150
0,282	0,089	0,149	0,327	0,302
-0,156	0,046	-0,213	-0,171	0,008
0,282	0,278	0,088	0,118	0,038
-0,061	0,072	-0,277	-0,157	0,111
-0,162	0,206	0,020	0,057	0,122
0,451	0,195	0,083	0,132	0,095
0,401	0,216	0,171	0,130	0,228

0,906	**0,717**
0,010	-0,044
-0,217	0,049
0,031	0,071
0,012	-0,085
-0,134	-0,023
0,204	0,121
0,097	-0,100
-0,078	-0,067
-0,174	-0,073
-0,174	-0,073
-0,174	-0,073
-0,017	0,125
-0,086	0,070
-0,277	-0,011
0,036	-0,008
-0,099	-0,294
0,167	-0,137
0,124	0,165
0,055	0,115
-0,069	0,019
0,318	0,093
0,031	0,255
-0,164	-0,001
0,196	-0,033
0,107	-0,162
0,033	-0,090
t2 4 ادراك الخطر	t2 1 ادراك الخطر

الملحق رقم 03: معيار Fornell-Larcker

	المواقف t0	المواقف t1	المواقف t2
المواقف t0	0,757	0,494	0,459
المواقف t1		0,781	0,618
المواقف t2			0,818
الهروب من البطالة t0			
الهروب من البطالة t1			
الهروب من البطالة t2			
الرقابة t0			
الرقابة t1			
الرقابة t2			
الخوف من الفشل t0			
الخوف من الفشل t1			
الخوف من الفشل t2			
الفعالية الذاتية t0			
الفعالية الذاتية t1			
الفعالية الذاتية t2			
امتلاك فكرة أو وجود فرصة t0			
امتلاك فكرة أو وجود فرصة t1			
امتلاك فكرة أو وجود فرصة t2			
التوجه المقاولاتي t0			
التوجه المقاولاتي t1			
التوجه المقاولاتي t2			
موضع التحكم الداخلي t0			
موضع التحكم الداخلي t1			
موضع التحكم الداخلي t2			
ادراك الخطر t0			
ادراك الخطر t1			
ادراك الخطر t2			

t1 الرقابة	t0 الرقابة	t2 الهروب من البطالة	t1 الهروب من البطالة	t0 الهروب من البطالة
0,272	0,347	0,031	0,252	-0,102
0,552	0,361	0,033	0,196	-0,110
0,463	0,179	0,168	0,218	-0,085
-0,121	-0,083	0,222	0,154	1,000
0,245	0,113	0,107	1,000	
0,002	-0,089	1,000		
0,490	0,731			
0,730				

الفعالية الذاتية t0	الخوف من الفشل t2	الخوف من الفشل t1	الخوف من الفشل t0	الرقابة t2
0,377	-0,114	-0,224	-0,011	0,259
0,235	-0,010	-0,185	0,294	0,491
0,073	0,013	-0,188	0,180	0,602
-0,170	-0,031	0,056	-0,186	-0,045
0,147	0,109	0,015	0,050	0,207
-0,166	-0,087	0,030	-0,073	0,142
0,740	-0,292	-0,259	-0,244	0,415
0,368	-0,152	-0,321	0,028	0,673
0,299	-0,152	-0,196	0,012	0,764
-0,136	0,330	0,159	1,000	
-0,230	0,184	1,000		
-0,192	1,000			
0,744				

الفعالية الذاتية t1	الفعالية الذاتية t2	امتلاك فكرة أو وجود فرصةt0	امتلاك فكرة أو وجود فرصةt1
0,359	0,222	-0,153	-0,153
0,445	0,307	-0,172	-0,172
0,396	0,418	-0,222	-0,222
-0,048	-0,020	-0,097	-0,097
0,364	0,196	0,010	0,010
-0,072	0,071	-0,219	-0,219
0,562	0,396	-0,049	-0,049
0,638	0,531	-0,225	-0,225
0,493	0,615	-0,150	-0,150
0,072	-0,048	-0,078	-0,078
-0,172	-0,146	0,068	0,068
-0,186	-0,020	0,112	0,112
0,514	0,403	0,046	0,046
0,718	0,605	-0,085	-0,085
	0,713	-0,128	-0,128
		1,000	1,000
			1,000

امتلاك فكرة أو وجود فرصةt2	التوجه المقاولاتيt0	التوجه المقاولاتيt1	التوجه المقاولاتيt2
-0,153	0,567	0,431	0,307
-0,172	0,410	0,619	0,547
-0,222	0,300	0,516	0,598
-0,097	-0,027	-0,153	-0,007
0,010	0,136	0,336	0,242
-0,219	-0,085	-0,071	0,188
-0,049	0,533	0,355	0,372
-0,225	0,412	0,565	0,527
-0,150	0,320	0,428	0,604
-0,078	-0,008	0,297	0,130
0,068	-0,254	-0,189	-0,178
0,112	0,004	0,005	0,093
0,046	0,498	0,301	0,281
-0,085	0,368	0,524	0,423
-0,128	0,303	0,261	0,500
1,000	-0,073	-0,143	-0,173
1,000	-0,073	-0,143	-0,173
1,000	-0,073	-0,143	-0,173
	0,878	0,448	0,423
		0,882	0,523
			0,864

0,863			
0,066	0,733		
-0,021	0,544	0,775	
0,201	0,299	0,274	0,819
0,070	0,260	0,332	0,222
0,045	0,136	0,347	0,036
0,264	0,395	0,354	0,240
0,087	-0,067	-0,144	0,040
0,087	-0,067	-0,144	0,040
0,087	-0,067	-0,144	0,040
0,037	0,364	0,370	0,150
0,111	0,345	0,573	0,185
0,363	0,428	0,328	0,274
-0,021	-0,058	-0,095	-0,142
-0,184	-0,344	-0,158	-0,025
-0,075	-0,115	-0,008	-0,172
0,063	0,357	0,329	0,210
0,085	0,289	0,431	0,151
0,299	0,370	0,447	0,436
-0,210	0,122	0,111	0,045
0,122	0,147	0,242	0,173
-0,227	0,040	0,076	0,320
0,050	0,258	0,425	0,059
0,130	0,257	0,466	0,179
0,164	0,391	0,333	0,046
ادراك الخطرt0	موضع التحكم الداخليt2	موضع التحكم الداخليt1	موضع التحكم الداخليt0

ادراك الخطر t1	ادراك الخطر t2
0,384	0,174
0,417	0,006
0,378	0,131
-0,026	-0,123
0,308	0,139
-0,110	0,279
0,251	-0,043
0,576	0,093
0,424	0,167
0,048	0,063
-0,312	-0,207
-0,064	0,024
0,298	-0,212
0,488	-0,032
0,423	0,044
-0,145	-0,162
-0,145	-0,162
-0,145	-0,162
0,307	-0,088
0,465	0,027
0,377	0,207
0,092	-0,110
0,371	-0,030
0,294	0,055
0,030	-0,140
0,871	-0,013
	0,817

الملخص:

دراستنا هذه هي دراسة ممتدة **(Longitudinale)**، تهدف الى التعرف على مدى مساهمة التكوين في تطوير التوجهات المقاولاتية للطلبة الجامعيين. وقد توزعت عينة الدراسة المتمثلة في 100 طالب ما بين طلبة من تخصصات الاقتصاد والتسيير وطلبة من تخصصات العلوم غير تجارية. وقد اخترنا نموذج نظرية السلوك المخطط لـــ Ajzen كاطار نظري لدراستنا، غير أننا قمنا بإضافة متغيرات أخرى ارتأينا أنها هامة في تفسير التوجهات المقاولاتية للطلبة، ومن بين هذه المتغيرات: التمكين المقاولاتية، الخوف من الفشل، تحمل المخاطر، امتلاك فكرة أو وجود فرصة أعمال.

تمثلت نتائج دراستنا فيما يلي: عدم تطور التوجه المقاولاتي للطلبة من الزمن t0 إلى الزمن t2. وفيما يخص مسبقات التوجه المقاولاتي، فقد شهد فقط التمكين المقاولاتي والخوف من الفشل تطورا من الزمن t0 إلى الزمن t2 ولكلتا العينتين.

الكلمات المفتاحية: المقاولة، التوجه المقاولاتي، التمكين المقاولاتي، طلبة الاقتصاد والتسيير، طلبة العلوم غير تجارية، تطور التوجه المقاولاتي

Résumé

L’étude présente se voudrait une étude longitudinale qui vise à apprécier dans quelle mesure la formation pourrait contribuer à évolution de l’intention entrepreneuriale des étudiants universitaires. A travers cette étude nous avions touché un échantillon de 100 étudiants parmi les étudiants des disciplines commerciales et de gestion ainsi que des étudiants appartenant à d’autres spécialités non commerciales.

Nous avions choisi la théorie du comportement planifié d’Ajzen comme cadre théorique de notre étude, tout en intégrant d'autres variables qui nous ont semblé importantes en vue d’expliquer les tendances des étudiants vers l’entrepreneuriat. Parmi ces variables: l’Empowerment entrepreneurial, la peur de l'échec, la peur de prendre des risques, le fait de détenir une idée ou d'avoir une occasion en milieu d’affaires.

Ainsi, nous sommes arrivés aux résultats suivants: d’abord l’absence de toute évolution au niveau des intentions entrepreneuriales chez les étudiants de t0 à t2. Quant aux pré-requis ayant trait à l'intention entrepreneuriale, nous avons relevé une évolution au niveau de l’Empowerment entrepreneurial et au niveau de la variante « Peur de l'échec » de t0 à t2 et ce, pour les deux échantillons.

Mots-clés: Entrepreneuriat - intention entrepreneuriale - Empowerment entrepreneurial – étudiants sciences commerciales – étudiants sciences non commerciales– évolution de l’intention entrepreneuriale.